



Hochschule für Bildende Künste
Dresden

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

der Hochschule für Bildende Künste Dresden

Stand: 15.07.2024

Mission Statement

Die Hochschule für Bildende Künste Dresden (HfBK Dresden) ist eine autonome Kunsthochschule. Sie gründet ihre Autonomie auf der grundgesetzlich verbürgten Freiheit der Kunst sowie der Lehre und Forschung in Kunst und Wissenschaft.

Die Hochschule für Bildende Künste wurde 1764 als „Haupt-Kunst-Akademie“ gegründet und blickt auf eine lange Tradition der Lehre von Kunst, künstlerischem Handwerk und der Erhaltung von kulturellem Erbe, der Restaurierung und Konservierung, zurück. Während der mehr als 250 Jahre ihres Bestehens, haben sich die Auffassungen von künstlerischer und wissenschaftlicher Lehre wie auch der gesamte künstlerische Bereich stetig gewandelt und erweitert. Um diesen Transformationsprozess zu fördern, müssen die Kunst und die Wissenschaft offene und freie schöpferische Räume ästhetischer und diskursiver Erfahrung und Praxis sein. Kunst als Raum des Ausdrucks vielfältiger Perspektiven, Wahrnehmungen und Vorstellungen zu verstehen, heißt eine internationale, dekolonialisierende, gender-offene und feministische Lehre zu fördern, die im Bewußtsein unserer reichen, aber auch problematischen Geschichte die Kunst und die Wissenschaft mit neuen Erkenntnissen, Erfahrungen und Formen der Praxis erneuert und erweitert. Die Stärkung und Förderung dieser Offenheit betrachten wir als unvereinbar mit Rassismus, Totalitarismus, indoktrinierenden Ideologien, Sexismus und Diskriminierungen jeder Art.

Ein wesentliches Ziel des Bildungsangebotes besteht darin, den Weg vielseitig begabter schöpferischer Persönlichkeiten zu ebnen, deren Fähigkeiten über ihre jeweilige Kerndisziplin hinausreichen. Die Hochschule fördert fachübergreifende Kooperationen in künstlerischen und wissenschaftlichen Forschungsprojekten und strebt innerhalb der Fachbereiche einen stärkeren Austausch zwischen Bildenden und Angewandten Künsten an.

© HfBK Dresden / Robert Vanis

Inhalt

Ausgangslage, Stärken und Schwächen	1
Personal	3
Studierende	6
Frauenanteil in Hochschulgremien	6
Zielsetzungen	6
Maßnahmen der Gleichstellung zur Erreichung der Ziele	7
Karriere- und Personalentwicklung mit Schwerpunkt auf Nachwuchs- künstlerinnen –und wissenschaftlerinnen	7
Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	8
Künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	9
Juniorprofessorinnen (W1, befristet)	13
Onboarding neu berufener Professorinnen (W2, W3) und Personalentwicklung	14
Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	15
Personalgewinnung	16
Gewinnung von Professorinnen und Bewerbung im neuen Professorinnenprogramm	16
Gewinnung von Frauen als Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchs- forscherinnen und Verstetigung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau	17
Gastprofessorinnenprogramm	17
Mitarbeiterinnengespräch	17
Familienfreundliche Hochschule	18
Weitere Gleichstellungsmaßnahmen	19
Gleichstellungsmonitoring und Qualitätsmanagement	22
Finanzierung der Maßnahmen	22
Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts	25
Anlage	26
Statistiken	26

Ausgangslage, Stärken und Schwächen

In ihrer mehr als 250-jährigen Geschichte haben an der Hochschule für Bildende Künste Dresden (kurz: HfBK Dresden) international namhafte Professorinnen und Professoren gelehrt. Herausragende Künstlerpersönlichkeiten mit weltweitem Ruf haben an der Dresdner Akademie studiert. Die Gewinnung exzellenten Personals für die Lehre, für die künstlerische Praxis, für die Forschung, für den Transfer von künstlerischen Ergebnissen und Forschungsprojekten sowie für die Qualifikation von Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchskünstlern, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern gehören und gehören zu den grundlegenden Aufgaben der HfBK Dresden. Derzeit sind auf 98 haushaltsfinanzierten Stellen sowie aus Drittmitteln insgesamt etwa 141 Beschäftigte¹ an der HfBK Dresden tätig. Damit bestehen 21 Beschäftigungsverhältnisse mehr als 2020. Promotions- und Habilitationsrecht besteht auf den wissenschaftlichen Fachgebieten. Hinzu kommen noch studentische, künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Lehrbeauftragte. Ca. 560 Studierende sind gegenwärtig in den Studiengängen Bildende Kunst, Kunsttechnologie, Konservierung und Restaurierung von Kunst- und Kulturgut, Bühnen- und Kostümbild, Theaterdesign, im Meisterschülerstudium, als Promovierende und im Aufbaustudiengang KunstTherapie immatrikuliert. Dieses Studienprofil wird durch die Lehrgebiete Kunstgeschichte, Philosophie/Ästhetik, Architektur und Raumgestaltung sowie Angewandte Theaterwissenschaft/Produktionsdramaturgie ergänzt. Als zentrale Einrichtungen gibt es das Archiv mit der Kustodie und der historischen Anatomiesammlung, die Bibliothek mit Mediathek, das Ausstellungswesen, das Labortheater, den Career Service sowie die Zentrale für elektronische Datenverarbeitung/ IT. Den Studierenden stehen 23 Werkstätten und Labore zur Verfügung. Die Kunst und Wissenschaft unterstützenden Bereiche leisten einen konstitutiven Beitrag zur Erfüllung der Aufgaben in Studium, Lehre und Forschung sowie für deren Transfer in die Gesellschaft. Die Verwaltung unterstützt mit ihren Dienstleistungen Lehre, Studium, künstlerische Praxis und Forschung an der HfBK Dresden. Die Bedeutung des Personals für die Erfüllung der Aufgaben und Ziele der Hochschule wird auch darin sichtbar, dass über 90 Prozent der Gesamtausgaben der Hochschule Personalkosten sind. Künstlerischer Einzel- und Kleingruppenunterricht, die notwendige intensive Betreuung des Nachwuchses, die Betreuung von Meisterschülerinnen und Meisterschülern, von Doktorandinnen und Doktoranden sowie nicht zuletzt das Schaffen eigener künstlerischer Werke wie die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse verlangen dem Personal hohe Leistungen ab. Qualifikation, Motivation, Zufriedenheit und die Identifikation aller Beschäftigten mit der Hochschule sind hierfür die Grundvoraussetzungen. Gleichstellung wird an der HfBK Dresden nicht als Aufgabe allein von einzelnen Beauftragten, wie den Gleichstellungsbeauftragten oder des Personalrates verstanden, sondern ist Anliegen aller Hochschulmitglieder. Diese Bedeutung findet auch darin Ausdruck, dass es sich hierbei um eine Führungsaufgabe handelt. Gleichstellung ist daher insbesondere auch im Rektorat verortet und verantwortet, sei es im Rahmen des Abschlusses von Zielvereinbarungen, durch die Aufstellung von Entwicklungsplänen, im Rahmen der Umsetzung des Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzeptes sowie weiterer Maßnahmen.

Die Gleichstellungsarbeit wird auf zentraler Ebene an der HfBK Dresden neben dem Rektorat von Senat sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule geleistet. Die Hochschule gliedert sich in zwei Fakultäten und 6 Zentrale Einrichtungen. In den Fakultäten werden ebenfalls Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Die Dekanate und Fakultätsräte engagieren sich in der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Gleichwohl ist die dezentrale Ebene aufgrund der Größe der Einrichtungen nicht vergleichbar mit der von Universitäten oder größeren Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In Zentralen Einrichtungen sind beispielsweise nur ein bis drei hauptberuflich Beschäftigte tätig, so dass die Wahl von Gleichstellungsbeauftragten hier in der Regel nicht erfolgen kann. Schließlich müssen die knappen Ressourcen synergetisch auch in der Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden, so dass die Maßnahmen nur auf zentraler Ebene umsetzbar sind. Die

¹ Ohne Studentische, künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

Gleichstellungsarbeit erfolgt in den meisten Fällen ehrenamtlich, da keine Stellen oder Stellenanteile hierfür der Hochschule zugewiesen sind. Die Gleichstellungsarbeit leidet daher unter einer mangelnden personellen Ausstattung. Auch wenn die HfBK Dresden in zunehmendem Maße die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten von Dienstaufgaben durch Zusatzmittel unterstützt, fehlt es derzeit noch an den erforderlichen Ressourcen, um ihre Tätigkeit im gebotenen Umfang zu ermöglichen. Zudem muss die Wahrnehmung dieses Amtes sowie weiterer Funktionen und Aufgaben in der Gleichstellung in stärkerem Maße wertgeschätzt werden.

Die Hochschule unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei Aus- und Fortbildung. Sie fördert die Vernetzung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten mit ihren Amtskolleginnen und Amtskollegen anderer Einrichtungen auf Bundes- und Landesebene. Sie finanziert die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. mit.

Die Hochschule für Bildende Künste Dresden sieht sich der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet. Chancengleichheit in sämtlichen Bereichen der Hochschule ist integrales Ziel der Hochschulplanung. Dies spiegelt sich in dem 2012 aufgestellten Entwicklungsplan der Hochschule, der 2018 und 2022 seine Fortschreibung erfahren hat, wider. Die Gleichstellung ist darin als ein zentrales Anliegen der HfBK Dresden formuliert. Die von der Hochschule gesetzten Ziele fließen seit 2014 in die Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) einerseits sowie in die internen Vereinbarungen mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen andererseits ein. So hat sich die Hochschule als Ziel etwa die Erhöhung des Anteils an Professorinnen vorgenommen und dies in den Zielvereinbarungen 2021 bis 2024 verankert. Zudem hat die Hochschule die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule erhalten.

Der Freistaat Sachsen erließ 2021 eine Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit. Sachsen bietet mittlerweile gezielte Angebote zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen Entwicklung, einschließlich Stipendien und Preisen an.² Ihre Gleichstellungsmaßnahmen finanziert die HfBK Dresden aus Haushaltsmitteln sowie Sonderzuweisungen des SMWK, aber auch aus Drittmittelprojekten und Sonderprogrammen der EU und des Freistaates, wie etwa eine Promotionsförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds oder Programmen für Nachwuchsforschende³ jeweils mit dem Schwerpunkt auf der Förderung von Frauen. Eine Geschlechterquote für die Besetzung von höherwertigen Stellen oder von Berufungskommissionen existiert an der HfBK zwar bisher nicht⁴. Für Berufungskommissionen ist eine Mindestbeteiligung von Frauen jedoch vorgeschrieben, § 61 Abs. 2 Satz 2 SächsHSG. In den Zielvereinbarungen 2014 bis 2016 war eine Frauenquote bei Neueinstellungen auf Professuren und akademische Mittelbaustellen von 60 Prozent vereinbart, was jedoch knapp verfehlt wurde. Für den Zeitraum 2017 bis 2020 strebte die HfBK Dresden einen Frauenanteil auf Professuren von mindestens 40 Prozent an und konnte das Ziel auch erreichen. In der laufenden Zielvereinbarung bis 2024 ist eine Quote von 43 Prozent bei Professuren vereinbart, die die Hochschule jedoch sehr deutlich bereits überschritten hat.

Die HfBK Dresden hat einen Frauenförderplan 2021 bis 2024 aufgestellt, den sie zum 01.01.2022 wieder aktualisierte.

Ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen ist die signifikante Erhöhung des Anteils von Frauen in den künstlerischen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen der HfBK Dresden und die Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen. Dazu sind vor allem Maßnahmen zur Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses notwendig, um die Bewerberinnensituation in den künstlerischen Studienfächern zu erhöhen. Mit einem größeren Anteil an Frauen auf Professuren kann der Frauenanteil in den

² Vgl. Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen, <https://www.kc-sachsen.de/unterstuetzen/externe-angebote/audits-und-foerderprogramme>

³ Nachwuchsforschende sind Wissenschaftler/innen und Künstler/innen, deren letzter Hochschulabschluss in der Regel nicht mehr als 6 Jahre zurückliegt.

⁴ HoF Arbeitsberichte 117, S.66, siehe Maßnahmen/Gleichstellungsausschuss.

Hochschulgremien und damit perspektivisch eine genderechtere Hochschulpolitik gefördert werden. Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in Hochschulgremien wird gesamtheitlich angestrebt.

Es besteht eine große Nachfrage nach Gender Studies-Themen in der Lehre durch Studentinnen. Die Steigerung des Frauenanteils auf künstlerischen und wissenschaftlichen Professuren sieht die HfBK Dresden auch als Aufgabe, um die Situation von Studentinnen zu verbessern, die in einer Professorin eine kompetente Ansprechpartnerin für ihre Themenfelder (z.B. Geschlechterforschung) suchen. Mit einer gezielten Förderung von Studierenden mit Kind soll die Einmündung vor allem von Frauen in eine freiberufliche Tätigkeit und die Etablierung auf dem Kunstmarkt unterstützt werden.

Im Rahmen des **Qualitätsmanagements** der HfBK Dresden wird ein **gleichstellungspolitisches Monitoring** durchgeführt und Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium implementiert. Dabei werden bei den durchzuführenden internen und externen Evaluierungen von Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung sowie der Verwaltung Fragen und Aspekte der Gleichstellung berücksichtigt. Hieraus wurden erste Erkenntnisse für die Wirksamkeit von Maßnahmen sowie für deren weitere Umsetzung gewonnen sowie neue Handlungsfelder identifiziert. Gleichwohl gilt es, dieses Instrument zu verfestigen, systematisch und vor allem regelmäßig anzuwenden. Hier besteht noch Verbesserungsbedarf.

Personal

Der HfBK Dresden ist es seit 2019 gelungen, den Frauenanteil der Beschäftigten im akademischen Bereich deutlich zu erhöhen. Gerade im Bereich der **Professuren** gelang dies insbesondere durch das **Professorinnenprogramm III** des Bundes mit 3 besetzten **Vorgriffsprofessuren**. So erhöhte sich der Anteil der Professorinnen im Fachgebiet Bildende Kunst (Fakultät I) von 23 % auf 53,3 %. In der Fakultät II konnte er bei 50 Prozent konstant gehalten werden. Im Bereich der kunstbezogenen Wissenschaften sank er hingegen, liegt jedoch immer noch bei 60 Prozent. Besonders erfreulich ist der hohe Frauenanteil bei W3-Professuren (71 Prozent). Bei der Besetzung von W2-Stellen besteht hingegen noch Verbesserungsbedarf (35 Prozent), vgl. Tabellen 1 bis 4 als Anlage Statistiken. Die an der Hochschule neu eingerichtete Juniorprofessur ist mit einer Frau befristet zur Qualifikation besetzt.

Zwischen den einzelnen Studiengängen bestehen jedoch noch große Unterschiede. Während die Professuren im Bühnen- und Kostümbild zu 100 Prozent von Frauen eingenommen werden, sind es in der Restaurierung lediglich 20 Prozent, obwohl hier der Anteil von Frauen auf den Qualifikationsstufen unterhalb der Professur sehr hoch ist. Die HfBK Dresden hat damit zwar insgesamt die Parität erreicht und im Sinne des Kaskadenmodells ausgebaut, jedoch in einzelnen Bereichen noch eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren, die es zu überwinden gilt.

Im **akademischen Mittelbau** wurde eine Erhöhung des Frauenanteils von 63 % in 2019 auf 74 % in 2023 erreicht. Allerdings sind hier noch deutliche Unterschiede zwischen der Fakultät I und der Fakultät II zu konstatieren. In der Fakultät I ist eine Parität noch nicht erreicht. Hier gilt es, die Beschäftigungsquote von Frauen zu verbessern.

Als bedeutende Zielgruppe der Frauenförderung wird daher weiterhin die Gruppe der Nachwuchskünstlerinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen angesehen. Besonders im Bereich *Bildende Kunst* findet frühzeitig eine Selektion auf dem Kunstmarkt statt, die es Künstlerinnen erschwert, sich entsprechend zu entwickeln, so dass ihre Wettbewerbs- und Ausstellungserfolge, aber auch ihr künstlerisches Werk zu den Besten gehören. Daher ist die Förderung und Qualifizierung als künstlerische Mitarbeiterinnen eine wichtige Aufgabe. Die HfBK Dresden hat sich – auch über Sondermittel des SMWK finanziert – dem angenommen. Zudem hat die HfBK Dresden den Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen unterzeichnet, in einer Dienstvereinbarung umgesetzt und seit 2017 mit akademischen Mitarbeiterinnen Qualifizierungsvereinbarungen geschlossen. Derzeit wird der Rahmenkodex evaluiert; der Kanzler der Hochschule wirkt in der Arbeitsgruppe beim SMWK mit. Es soll noch 2024 eine Fortschreibung des Rahmenkodex erfolgen, die die Erkenntnisse

aus der laufenden Evaluierung berücksichtigt.

Der Frauenanteil in der **Verwaltung, Werkstätten und Zentralen Einrichtungen** ist hingegen im Wesentlichen unverändert bei über 50 %. Dies gilt auch für die Leitung der Verwaltungsreferate und von Zentralen Einrichtungen. Einzig im Bereich Technik finden sich fast ausnahmslos männliche Beschäftigte. Auch in den Werkstätten ist noch keine Parität erreicht. Die HfBK Dresden strebt auch hier eine entsprechend höhere Beschäftigtenquote von Frauen an.

Insgesamt sind zur Gewährleistung von Parität und zur Sicherung des erreichten Standes bei der Beschäftigung von Frauen weiterhin erhebliche Anstrengungen notwendig. Denn bereits das Ergebnis einzelner Stellenbesetzungsverfahren verändert die Beschäftigtenquote sehr deutlich. Bei 33 Professuren (einschl. Juniorprofessur) kann beispielsweise die Entscheidung zugunsten eines Bewerbers oder einer Bewerberin ein in Prozentpunkten ausgedrücktes Verhältnis stark verändern, so dass die Parität nicht mehr gewahrt ist. Daher gilt es nicht nur, die Beschäftigung von Frauen zu erhöhen, sondern die Besetzungsquote zu halten, insbesondere bei Professuren und im akademischen Mittelbau.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde 2019 eine neue Dienstvereinbarung zur **Gleitarbeitszeit** abgeschlossen, die 2023 weiterentwickelt wurde. Darüber hinaus wurde 2020 eine Dienstvereinbarung zur **mobilen Arbeit** unterzeichnet, die 2024 fortgeschrieben wird. Seit 2022 nimmt die Hochschule am Audit Beruf und Familie teil und ist als **familiengerechte Hochschule** zertifiziert. 2022 ist die Hochschule dem **Dresdner Hochschulsportzentrum** beigetreten, um den Beschäftigten die Teilnahme an entsprechenden Angeboten zu ermöglichen. 2022 fand erstmals ein **Gesundheitstag** an der HfBK Dresden mit Weiterbildungskursen statt.

Die **hochschuldidaktische Weiterbildung** wurde durch die Schaffung einer Stelle der Hochschuldidaktik Sachsen (HDS) an der HfBK Dresden befördert. In der laufenden Zielvereinbarung sind hochschuldidaktische Fortbildungen des Personals in Kursen mit einer festgelegten Zahl an Personentagen vorgesehen. Die HfBK Dresden hat dieses Ziel bereits übertroffen. Dabei erwarben insbesondere akademische Mitarbeiterinnen Leistungsnachweise, auch im Modulprogramm des HDS. Erstmals wurden Lehrcoachings in Anspruch genommen.

Die **Gewinnung internationaler Künstlerinnen** als Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen an der Hochschule und ihre Integration in den Hochschulbetrieb war eine wichtige, wenn auch herausfordernde Aufgabe. Insbesondere bei der Anerkennung eines Nicht-EU-Hochschulabschlusses einer künstlerischen Mitarbeiterin musste die Hochschule mehrfach intervenieren, um schließlich die Freigabe für eine Einreise in die EU und ein Arbeitsvisum zu erreichen. Darüber hinaus finanzierte die Hochschule mit Sondermitteln des Freistaates Sachsen sowie Drittmitteln die Einstellung von **Gastprofessorinnen** in der Bildenden Kunst, im Theaterdesign sowie im Bühnen- und Kostümbild.

Die HfBK Dresden setzt sich für **geflüchtete und verfolgte Studierende, Künstlerinnen und Künstler, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler** in besonderem Maße ein. Infolge der bestehenden Kriege und Krisen sind Menschen gezwungen, ihre Heimat zu verlassen. So hat die HfBK Dresden ihre Immatrikulationsordnung nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine geändert, um geflüchteten Menschen die Aufnahme eines Studiums an der HfBK Dresden zu erleichtern. Außerdem konnten bisher zwei Stipendien der **Martin-Roth-Initiative** eingeworben werden, um in ihrer Heimat verfolgten Künstlerinnen und Künstlern einen Arbeitsaufenthalt an der HfBK Dresden zu ermöglichen.

Der **Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention** wurde 2022 fortgeschrieben. Die HfBK Dresden setzt die darin vorgesehenen Maßnahmen konsequent um. So werden ab 2022 im Rahmen einer Großen Bauunterhaltsmaßnahme auf der Brühlschen Terrasse die Zugänge und die Mensa barrierefrei ausgestaltet. Der Gebäudeteil Dürerstraße wird im Rahmen einer Kleinen Baumaßnahme mit einem Aufzug und einer Behindertentoilette ausgestattet. Für die kommunikative Barrierefreiheit wurde der Internetauftritt der Hochschule mehrfach weiterentwickelt. Im Dezember 2023 wurde eine **Inklusionsvereinbarung** abgeschlossen und zudem Mitte 2023 eine Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers bestellt. Sie nimmt sich neben der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten für Studierende mit Handicap den Anliegen der Menschen mit

Schwerbehinderung an. Darüber hinaus ist seit Jahren das Betriebliche Eingliederungsmanagement fester Bestandteil zur Unterstützung von Beschäftigten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längeren oder mehrfachen krankheitsbedingten Abwesenheiten.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der **Internationalisierungsstrategie** der HfBK Dresden und der Beteiligung der Hochschule an der European University EU4ART mit den Kunsthochschulen in Riga, Rom und Budapest sowie weiteren Einrichtungen wurden zahlreiche **Personalmobilitäten**, der **Spracherwerb** in Kursen und der **Sprachaustausch** gefördert. Davon konnten nicht nur akademisches Personal profitieren, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung.

Bereits 2018 wurden auf Grundlage der Dienstvereinbarung für **Konfliktlösung** am Arbeitsplatz, die zwischen SMWK und Hauptpersonalrat geschlossen worden war, eine Konfliktlösungsbeauftragte der Dienststelle und eine Ansprechperson des Personalrates bestellt. 2023 wurde eine **Ordnung zum Schutz vor Benachteiligungen, sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen** erlassen. Außerdem besteht eine Beschwerdestelle nach AGG. Als Studienangebot werden **Antidiskriminierungsworkshops** durchgeführt, in einzelnen Studiengängen auch verpflichtend. Ergänzend kommen weitere Angebote, etwa Kurse zur Selbstverteidigung hinzu.

Mittlerweile ist für Studierende seit 2023 die Möglichkeit geschaffen, Anrede, Geschlecht und Namen frei zu wählen bzw. zu ändern. Hierfür ist eine einfache Erklärung ausreichend. Der **dgti-Ergänzungsausweis** wird anerkannt. Auch für das Personal wird der Ausweis anerkannt, hier ist eine freie Wahl von Anrede, Geschlecht und Namen derzeit nur mit entsprechenden Dokumenten möglich; eine einfache Erklärung reicht hier nicht. In den Hochschulordnungen wird nach dem Senatsbeschluss vom Oktober 2023 die **Paarform** schrittweise umgesetzt.

Die Einrichtung **genderneutraler Toiletten** ist in Planung; hierfür wurden einige Toilettenräume auf den Hauptliegenschaften identifiziert. Aus Sonder- bzw. Drittmitteln werden auf den Toiletten **Menstruationsprodukte** zur Verfügung gestellt.

Zunächst durch die COVID19-Pandemie sehr eingeschränkt und unregelmäßig, traf sich ein neu gebildeter **Gleichstellungsausschuss** an der Hochschule, um über gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten, Maßnahmen den Gremien der Hochschule zu empfehlen, Bedarfe zu erheben, die Situation regelmäßig zu analysieren und die Umsetzung von Vorhaben zu evaluieren. In ihm wirken die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, Studierende des Gleichstellungsreferates des Studierendenrates und Mitglieder des Rektorats zusammen. Ergebnisse einer studentischen Evaluation flossen in dieses Gleichstellungskonzept und die Festlegung konkreter Maßnahmen ein.

Erstmals wurde im Juni 2024 ein **Gleichstellungstag** an der Hochschule u. a. mit drei Workshops, einem Vortrag, einer Podiumsdiskussion sowie Senatssitzung zum Thema „Rassismus- und Diskriminierungsschutz an unserer Hochschule“ durchgeführt. Dies gilt es zu verstetigen.

Die Ämter der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der Hochschule wurden 2023 zusammengeführt. Zudem wurden eine Familienbeauftragte und eine Beauftragte für das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie eine Sportbeauftragte eingesetzt.

Zum mitgliedergruppen- und standortübergreifenden **kollegialen Austausch** unter den Beschäftigten wurden 2023 **Begegnungstage** eingeführt.

Die HfBK Dresden verfügt mittlerweile über ein **Dauerstellenkonzept**, das (befristet zu besetzende) Qualifikationsstellen von unbefristeten Positionen zur Wahrnehmung von Daueraufgaben abgrenzt. Durch die Umsetzung dieses Konzeptes wurden zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse verstetigt oder zur unbefristeten Besetzung ausgeschrieben. Zu verbessern ist die Führungskräftefortbildung, insbesondere bei Themen der Gleichstellung, Prävention/Konfliktbewältigung/Antidiskriminierung, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung. Die Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden finden noch sehr oft ausschließlich anlassbezogen und nicht regelmäßig statt. Entsprechend mangelt es an einer systematischen Personalentwicklung, werden Weiterbildungsbedarfe noch nicht umfassend identifiziert und gedeckt sowie Wünsche und Sorgen der Beschäftigten nicht vollumfänglich erfasst.

Die Entwicklung und Nutzung von Weiterbildungsangeboten zeigt bereits positive Tendenzen, muss aber weiter ausgebaut und intensiviert werden. Die Inanspruchnahme von Mentoring- und Coachingmaßnahmen nimmt zu, ist jedoch ebenfalls noch ausbaufähig. Gerade für akademische Mitarbeiterinnen, Juniorprofessorinnen und neu berufene Professorinnen sind die Instrumente der Personalentwicklung noch zu wenig eingesetzt. An allen **Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren** werden die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig beteiligt. Sie werden zudem zu den Gesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern eingeladen. Bei der Ausgestaltung der Berufungsverfahren besteht unter Gleichstellungsaspekten Verbesserungsbedarf. Insbesondere werden Möglichkeiten zur Gewinnung hoch qualifizierter Kandidatinnen noch nicht vollständig ausgeschöpft.

Studierende

Der Anteil an Studentinnen an der Gesamtstudierendenschaft ist hoch und lag im WS 2022/23 bei etwa 74 Prozent und damit deutlich über dem Niveau von 2019 (ca. 65 Prozent). Dabei weisen einige Studiengänge eine besonders hohe Quote auf. In keinem Studiengang gibt es derzeit Bedarf zur Steigerung des Frauenanteils.

Frauenanteil in Hochschulgremien

Im März 2019 wurden erstmals durchgängig Erhebungen hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in den Hochschulgremien an der HfBK Dresden durchgeführt, um die aktuelle Situation zu erfassen und zu analysieren. Die statistische Übersicht (Tabellen 5 bis 7: Stand 01.02.2024, Anlage) verdeutlicht, dass die Repräsentanz von Frauen in den Organen sich zwar verbessert hat. In einigen Mitgliedergruppen besteht jedoch nach wie vor keine paritätische Besetzung. Bei Führungsämtern (Rektorat, Hochschulrat, Dekanate) ist eine Parität noch nicht erreicht.

Die Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Ämter und Mandate in den Organen der Hochschule, aber auch in Juries und Kommissionen müssen intensiviert werden. So fehlt es an Informationen zu Gremienarbeit an der Hochschule, die Hürden bei der Kandidatur abbauen und den Einstieg erleichtern.

Zielsetzungen

Studentinnen sind an der Hochschule mit ca. 74 Prozent repräsentiert. Da die Hochschule seit 2019 den Frauenanteil auf den nachfolgenden Karrierestufen (akademischer Mittelbau, Professuren) deutlich steigern konnte, sind akademische Mittelbaustellen entsprechend (nach dem Kaskadenmodell) mit Frauen besetzt. Die künstlerische Juniorprofessur ist mit einer Frau besetzt. Bei den W2-/W3-Professuren liegt der Anteil zwar insgesamt unter 74 Prozent, doch konnten hier ebenfalls große Fortschritte erreicht werden. Daher muss es Ziel sein, die bereits erzielten Erfolge bei der Nachbesetzung von Stellen zu halten, jedoch in den Fachgebieten bzw. Studiengängen mit einer Unterrepräsentanz den Frauenanteil bei den beschäftigten akademischen Mitarbeitenden und auf Professuren zu steigern.

Die HfBK Dresden setzt sich bei der Besetzung von Ämtern und Gremien das Ziel, einerseits Frauen durch Qualifizierungen in der Übernahme von Ämtern und Mandaten zu fördern und andererseits durch Einführung von Quotierungen für eine stärkere Repräsentanz von Frauen in den Gremien zu sorgen. Ziel ist eine ausgeglichene Vertretung von Frauen in den Hochschulorganen, d. h. von mindestens 50 %.

Sie strebt darüber hinaus insbesondere folgende Ziele an:

- Verankerung von Gleichstellungszielen in Hochschulentwicklungsplanung, Führungsleitbild und Mission Statement der HfBK Dresden
- Berücksichtigung von Gleichstellungsmaßnahmen in Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Umsetzung der in der

- Zielvereinbarung zum Audit Beruf und Familie festgelegten Maßnahmen
- erfolgreiche Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule
- Schaffung eines Kinderbetreuungsangebots insbesondere für die Abendstunden
- regelmäßige Weiterbildung der Führungskräfte zu Gleichstellungsthemen und Nachwuchsförderung
- gezielte Personalentwicklung von Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere durch Karriereberatung, Coaching und Mentoring, aber auch durch Weiterbildungen
- Fortsetzung des Gastprofessorinnenprogramms
- Verbesserung des Onboardings neu berufener Professorinnen
- Anpassung der Berufungsverfahren zur Gewinnung von Frauen auf Professuren
- Weiterführung und -entwicklung der Vorlesungsreihe zu Genderstudies
- Erstellung eines Präventionskonzeptes und Umsetzung von Maßnahmen gegen Diskriminierungen
- Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten und Wertschätzung in der Gleichstellungsarbeit
- Ausbau des Gleichstellungsmonitorings und des Qualitätsmanagements zur Sicherung der Nachhaltigkeit in der Gleichstellungsarbeit
- paritätische Besetzung von Juries und Stipendienauswahlkommissionen sowie Berücksichtigung von Gleichstellungskriterien bei der Auswahl
- Errichtung von Nachwuchsforscherinnen-/Nachwuchskünstlerinnengruppen
- Etablierung eines jährlichen Gleichstellungstages mit Diskussions- und Fortbildungsangeboten
- Stärkung von Teilzeitbeschäftigung und mobiler Arbeit, vor allem zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- regelmäßige Fortbildung der Beauftragten für Gleichstellung, Antidiskriminierung, Konfliktlösung
- Verstetigung der Arbeit des Gleichstellungsausschusses und
- Abbau von Hürden bei der Gremienarbeit.

Maßnahmen der Gleichstellung zur Erreichung der Ziele Karriere- und Personalentwicklung mit Schwerpunkt auf Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen

Für die Entwicklung der HfBK Dresden mit ihren personalintensiven Aufgaben in Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung ist die Gewinnung von exzellent ausgebildetem Personal, das die Anforderungen, Erwartungen und inhaltliche Funktionsbeschreibungen einer Stelle zu erfüllen vermag, von ausschlaggebender Bedeutung. Des Weiteren ist die Hochschulentwicklungsplanung sowohl des Freistaates, als auch der HfBK Dresden zielgerichtet umzusetzen. Daher ist eine **langfristige Personalplanung** erforderlich. Karriere- und Personalentwicklung an der HfBK Dresden bedeutet eine am Bedarf orientierte systematische Förderung und Weiterentwicklung der Kompetenzen von Beschäftigten in Lehre, künstlerischer Praxis, Forschung, Hochschulmanagement und Verwaltung unter der Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Sie gestaltet außerdem Prozesse zur Gewinnung, Weiterentwicklung und Bindung des Personals an die Hochschule und fördert eine Kultur der Wertschätzung und konstruktiven Zusammenarbeit. Damit trägt sie zur individuellen beruflichen Entwicklung der Beschäftigten sowie zur Erreichung und Sicherung der strategischen Ziele der HfBK Dresden bei. Personalentwicklung ist ein Teil der Organisationsentwicklung sowie wesentlicher Baustein des Personalmanagements der Hochschule.

Die Hochschulentwicklungsplanung des Freistaates Sachsen, Ziel- und Zuschussvereinbarungen zwischen der Hochschule und der Staatsregierung, die Entwicklungspläne der HfBK Dresden und ihrer Fakultäten sowie die strategischen Entscheidungen der Hochschulorgane, Vorgaben von Drittmittelgebern, Forderungen aus Politik und Gesellschaft definieren wichtige Anforderungen an die Personalentwicklung.

Die **gleichstellungsorientierte Personalentwicklung** an der HfBK Dresden findet ihren Ausdruck in dem Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept der Hochschule, das im Dezember 2018 nach Zustimmung des Personalrates, der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung, durch Senat, Hochschulrat und Rektorat verabschiedet wurde (Anlage). Die darin vorgesehenen Maßnahmen der Personalentwicklung sind für alle Beschäftigten individuell anzupassen und anzuwenden. Dies bedeutet, dass die Personalentwicklung unter Gleichstellungsaspekten besondere Aufgaben wahrnehmen muss, etwa die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und die Berücksichtigung spezifischer Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen. Gerade die Repräsentanz von Frauen auf den weiteren Qualifikationsstufen im akademischen Bereich nach dem Studium an der HfBK Dresden offenbart, dass Frauen auf dem Karriereweg mit Nachteilen zu kämpfen haben. Die gezielte Förderung von Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen ist daher unabdingbar für die Personalgewinnung und -bindung an der Hochschule. Sie bildet einen Schwerpunkt der Personalentwicklung an der HfBK Dresden.

Die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal, insbesondere in den künstlerischen und wissenschaftlichen Spitzenpositionen wird die Hochschule in einem stärkeren Maße als bisher fordern. Die Bewältigung dieser Aufgabe kann nur dann gelingen, wenn die HfBK Dresden exzellente Arbeitsbedingungen und ein attraktives Arbeitsumfeld bietet. Dazu gehört die Verbesserung der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen, etwa durch eine verlässliche Befristungspolitik bei Qualifikationsstellen, aber ebenso ein breites Spektrum an Angeboten und Maßnahmen in der Personalentwicklung, wie etwa die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung, Gesundheitsmanagement, Teambuilding, Berücksichtigung von beruflichen Entwicklungswünschen sowie der regelmäßige Dialog zwischen Führungskräften und den ihnen zugeordneten Beschäftigten. Dem **MitarbeiterInnengespräch** kommt dabei eine zentrale Rolle zu, um die Wünsche, Anregungen und Vorstellungen der Beschäftigten in eine gezielte Personalentwicklung einfließen zu lassen. Die Bedürfnisse von Frauen und jungen Eltern können in dieser Form besondere Berücksichtigung finden. Zudem soll durch verbindliche Festlegungen, wie etwa von Unterstützungsleistungen der Hochschule bei der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Lehrenden in individuellen Qualifizierungsvereinbarungen, Verlässlichkeit erreicht und ein vertrauensvoller Umgang gepflegt werden. Zur weiteren Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses sollen überfachliche und soziale Kompetenzen entwickelt und gefördert werden. Hierzu gehören beispielsweise Kenntnisse im Stress- und Zeitmanagement, im Konfliktmanagement, zur Internationalisierung, zur Kommunikation und Gesprächsführung. Frauen sind bei der Auswahl für die Besetzung der jährlich angebotenen Teilnahmepplätze entsprechend ihrem Tätigkeitsfeld für die Fortbildung besonders zu berücksichtigen. Zusätzliche Angebote für die Qualifizierung von Frauen in künftigen Führungspositionen sind anzubieten.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Beschäftigten der Hochschule für Bildende Künste Dresden werden während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen Informationen über Fortbildungen bereitgestellt, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

Studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte stehen am Anfang ihres beruflichen Weges. Daher bestehen bei ihnen die größten Unsicherheiten über die eigenen Perspektiven. An der Hochschule für Bildende Künste Dresden übernehmen sie Dienstleistungen für Lehre, künstlerische Praxis und Forschung. Sie sind beispielsweise als Tutorinnen tätig, organisieren Ausstellungen bzw. Aufführungen, erbringen Recherchedienstleistungen oder bereiten Projekte in den künstlerischen Klassen vor. Entsprechend vielfältig ist der Bedarf der studentischen, wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte an Qualifizierungen, Beratungs- und Betreuungsleistungen. Die Personalentwicklung steht bei dieser Beschäftigtengruppe vor großen Herausforderungen,

da – anders als bei dem übrigen akademischen Personal – hier die beruflichen Ziele und damit die zu ihnen führenden Karrierewege sehr häufig nicht feststehen bzw. in einem sehr frühen Stadium – etwa weit vor einem Hochschulabschluss bei studentischen Hilfskräften – auch aufgrund der sich noch entwickelnden Persönlichkeit nicht deutlich bestimmbar sind. Hinzu tritt, dass diese Gruppe meist in zeitlich äußerst begrenztem Umfang beschäftigt ist, in dem längerfristige Maßnahmen der Personalentwicklung kaum durchführbar sind.

Gerade an dem zuletzt genannten Punkt sorgt die Dienstvereinbarung zum Umgang mit befristeter Beschäftigung und zur Förderung von Karriereperspektiven an sächsischen Hochschulen im Zuge der Umsetzung des zwischen SMWK und Hochschulen vereinbarten Rahmenkodex über den Umgang mit befristeter Beschäftigung und die Förderung von Karriereperspektiven an den Hochschulen im Freistaat Sachsen (DV Rahmenkodex) und das neue Sächsische Hochschulgesetz (2023) durch die grundsätzliche Festlegung von Mindestbefristungsdauern für studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte für eine gewisse Planungssicherheit.

Daneben gilt es trotz der dargestellten Herausforderungen auch für diese Gruppe der Beschäftigten Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen:

- Karriereberatung
- Coaching
- Projektmanagement
- Qualifizierungen in Recht, Betriebswirtschaft, Freiberuflichkeit, Versicherungen (z. B. Sozialversicherungen und Künstlersozialkasse, Berufshaftpflicht, Ausstellungsversicherungen)
- Qualifizierung in wissenschaftlichem Arbeiten und Wissenschaftskommunikation, Präsentationstechniken, Webseiten-, Portfolio- und Kataloggestaltung u. ä.
- hochschuldidaktische Qualifizierung, Bildung in Vermittlungs- und Wissenstransferfragen
- Hochschulmanagement
- Internationalisierung und (fachbezogene) Sprachkenntnisse, Netzwerkbildung, akademischer Austausch

Diese Maßnahme wird sehr individuell von den einzelnen Lehrenden umgesetzt, die eine SHK beschäftigen. Anzustreben ist daneben auch die Entwicklung von Angeboten zur systematischen Qualifizierung.

Künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Befristet zur eigenen Qualifizierung beschäftigte akademische Mitarbeiterinnen (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eröffnet die Möglichkeit, künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu deren eigener Qualifizierung befristet in der Pre-Doc-Phase bis zu 6 Jahren zu beschäftigen. Auch wenn das Gesetz die Qualifizierungsabschnitte in eine Pre- und in eine Post-Doc-Phase unterteilt, so bedeutet dies gerade nicht, dass nur eine Promotion und eine Habilitation als Qualifikation angestrebt werden kann. Vielmehr hat der Gesetzgeber bei der Novelle des WissZeitVG klargestellt, dass vielfältige Qualifikationen in Betracht kommen. Dies ist gerade für die HfBK Dresden von Bedeutung, weil das Promotions- und Habilitationsrecht an den Kunsthochschulen lediglich in den wissenschaftlichen Fächern besteht (§ 41 Abs. 1 SächsHSG). Dies sind an der HfBK Dresden derzeit:

- Kunstgeschichte, Kunsttheorie und Philosophie/Ästhetik
- Kunsttechnologie, Konservierung und Restaurierung von Kunst- und Kulturgut
- KunstTherapie.

Die HfBK Dresden sieht für eine akademische Laufbahn daher eine Vielzahl von Qualifizierungsmöglichkeiten für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vor, die sich zum einen an Maßnahmen zur Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen nach § 59 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 SächsHSG orientieren, aber auch weitere Qualifizierungsziele umfassen können:

- Gemeinsam bei der Qualifizierung für eine akademische Laufbahn im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich ist die Einbindung der akademischen

Mitarbeiterinnen in die **Hochschullehre**. Ziel ist es, dass die Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen Lehrerfahrungen sammeln, um die Voraussetzung des § 59 Abs. 1 Nr. 2 SächsHSG (**pädagogische Eignung**) zu erfüllen. Dies geschieht in der Regel zunächst in einem ersten Schritt durch Übertragung von Lehraufgaben nach Weisungen des jeweiligen Leiters des Aufgabengebietes des akademischen Mitarbeiters/der akademischen Mitarbeiterin unter dessen fachlicher Verantwortung (§ 73 Abs. 1 Satz 2 SächsHSG). In einem zweiten Schritt werden ihnen nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten und Leistungen die selbständige Wahrnehmung von Aufgaben in der Lehre übertragen (§ 73 Abs. 1 Satz 3 SächsHSG).

- Eng damit verbunden ist der Erwerb und die Vertiefung **hochschuldidaktischer Kenntnisse** (§ 59 Abs. 1 Nr. 2 SächsHSG). Die HfBK Dresden beteiligte sich als erste Kunsthochschule im Freistaat an der Zentralen Einrichtung Hochschuldidaktik Sachsen (HDS). Die Vollmitgliedschaft ermöglicht es Lehrenden der HfBK Dresden, an einzelnen Kursen sowie zertifizierten, modularisierten Fort- und Weiterbildungen der HDS teilzunehmen. Daneben bietet die HfBK Dresden auch Kurse in Kooperation mit der HDS an, die sich explizit an Personal in Kunsthochschulen richten. So hatte im Sommersemester 2018 erstmals eine Veranstaltung zu „Feedback in der künstlerischen Lehre“ stattgefunden. Seither wurde das hochschuldidaktische Weiterbildungsangebot systematisch ausgebaut. An der HfBK Dresden steht nunmehr unbefristet ein Mitarbeiter der HDS auf einer halben Stelle (gemeinsam mit der Hochschule für Musik Dresden) den Lehrenden zur Verfügung. Unter <https://www.hfbk-dresden.de/hochschuldidaktik> finden sich Informationen zu Beratungen, Lehrcoachings und Kursangeboten, die insbesondere für Lehrende an Kunsthochschulen konzipiert sind.
- Im wissenschaftlichen Bereich können zudem eine **Promotion** und/oder andere Nachweise der **besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit** (§ 59 Abs. 1 Nr. 3, 1. Alt. SächsHSG), etwa im Rahmen eines umfassenden Forschungsvorhabens mit Vortrags- und Publikationstätigkeit, angestrebt werden. In der Post-Doc-Phase ist die **Habilitation**, z. B. im Fachgebiet Kunsttechnologie, Konservierung und Restaurierung von Kunst- und Kulturgut, ebenso möglich, wie die Erbringung **zusätzlicher wissenschaftlicher habilitationsäquivalenter Leistungen** (§ 59 Abs. 1 Nr. 4 a SächsHSG), z. B. im Rahmen komplexer Forschungsvorhaben mit internationaler fachlicher Auseinandersetzung der Ergebnisse und Einbindung in die eigene Lehre.
- Da in den künstlerischen Fachgebieten keine Promotion möglich ist, können promotionsäquivalente Leistungen durch Nachweise der **besonderen Befähigung zu künstlerischer Arbeit** erbracht werden (§ 59 Abs. 1 Nr. 3, 2. Alt. SächsHSG), beispielsweise durch künstlerische Entwicklungsvorhaben mit öffentlicher Präsentation in Ausstellungen und Aufführungen.
- Obwohl eine Post-Doc-Phase für Künstlerinnen aufgrund fehlender Promotion ausscheidet, ist die Erbringung **zusätzlicher künstlerischer Leistungen** (§ 59 Abs. 1 Nr. 4 b SächsHSG), etwa durch internationale künstlerische Projekte mit öffentlicher Präsentation in renommierten Kunsthallen, Theatern, Opernhäusern etc. durchaus ebenfalls möglich.

Darüber hinaus sind die künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in die Mitwirkung an Prüfungen, in die akademische Selbstverwaltung, in Projekt- und Drittmittelmanagement, in Kooperationsvorhaben in Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung eingebunden. Von ihnen wird die Beteiligung am internationalen akademischen Austausch und interdisziplinäres Arbeiten erwartet.

Da eine akademische Laufbahn zur Professur nur für einen kleinen Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen zu erwarten ist, müssen diese auch für Karrierewege außerhalb der Hochschule in Freiberuflichkeit und Wirtschaft vorbereitet werden. Die Personalentwicklung muss hier entsprechende Angebote unterbreiten, durch Beratungen und andere Maßnahmen berufliche Perspektiven im Einzelfall aufzeigen und beim Übergang aus der Hochschule in andere Karrierewege unterstützend tätig sein. Dennoch wird die Hochschule für beide

Karrierewege qualifizieren. Denn es ist das Anliegen der HfBK Dresden, gerade künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen für eine (weitere) akademische Laufbahn zu gewinnen.

Grundsätzlich verfügen die befristet zur eigenen Qualifizierung in der Pre-Doc-Phase eingestellten akademischen Mitarbeiterinnen über einen exzellenten Hochschulabschluss. Teilweise blicken einige von ihnen bereits auf erste Berufserfahrungen. Post-Docs hingegen können bereits auf weitreichendere Kenntnisse, z. B. in der Lehre, im wissenschaftlichen Arbeiten oder im Hochschulmanagement zurückgreifen. Diese unterschiedlichen Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen ebenso vor Einstellung berücksichtigt werden, wie die von den künftigen akademischen Mitarbeiterinnen angestrebten Karriereziele aufzugreifen sind. Seit 2017 schließt die HfBK Dresden mit jeder zur eigenen Qualifikation befristeten akademischen Mitarbeiterin eine Qualifizierungsvereinbarung ab, in der insbesondere Entwicklungsziele und -maßnahmen, Betreuung, Ausstattung, Zeit- und Meilensteinpläne niedergelegt sind. Dabei spielen nicht nur die vorgenannten Qualifizierungsfelder eine Rolle, sondern es treten weitere Themen hinzu (siehe unten). Dies dient insbesondere der Transparenz und der konsequenten Umsetzung der Qualifizierung. Im Rahmen der DV Rahmenkodex sorgt die HfBK Dresden dafür, dass befristet zur eigenen Qualifikation beschäftigten künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen transparente und faire Beschäftigungsbedingungen geboten werden. So werden Kurzzeitbefristungen von unter einem Jahr auf Qualifizierungsstellen und Stellensplittings unter 0,5 Vollzeitäquivalente grundsätzlich ausgeschlossen.

Befristet beschäftigte akademische Mitarbeiterinnen im drittmittelgeförderten Bereich (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG)

Bei befristet beschäftigten akademischen Mitarbeiterinnen im drittmittelgeförderten Bereich steht die Durchführung des jeweiligen Forschungs- und künstlerischen Entwicklungsvorhabens im Vordergrund. Bereits bei der Konzeption dieser Projekte und bei der Antragstellung berücksichtigt die HfBK Dresden die Schaffung von Möglichkeiten zur Qualifizierung von im jeweiligen Vorhaben vorgesehenen Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen, etwa im Rahmen einer Promotion, wissenschaftlichen Forschungsarbeit mit Publikations- und Vortragstätigkeiten oder zur Durchführung eigener künstlerischer Entwicklungsvorhaben sowie die Förderung des akademischen Austauschs. Auch die Projektdauer wird regelmäßig so bemessen, dass eine Qualifizierung möglich ist. Die HfBK Dresden schöpft bei der Befristungsdauer die Möglichkeiten nach der Förderzusage des Drittmittelgebers aus, um den Beschäftigten Planungssicherheit durch längerfristige Beschäftigungszeiträume zu geben. Darüber hinaus soll vermieden werden, dass drittmittelfinanziertes Personal einzig über neue Projekte und Vorhaben eine Anschlussperspektive erhält und dadurch nicht endende Befristungsketten geschaffen werden.

Im Gegensatz zu den nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG zu ihrer eigenen Qualifizierung beschäftigten akademischen Mitarbeiterinnen steht bei dem Personal in Drittmittelprojekten in der Regel nicht die Qualifizierung in der Lehre durch Übernahme von entsprechenden Aufgaben im Vordergrund. Vielmehr geht es hauptsächlich um die Durchführung von Forschungs- und künstlerischen Entwicklungsvorhaben, die in eine Promotion, in Publikationen, öffentlichen Ausstellungen und Aufführungen münden können. Die HfBK Dresden strebt an, auch mit den in Drittmittelvorhaben befristet tätigen künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Qualifizierungsvereinbarungen zu schließen, in denen Qualifizierungsziele, Betreuung, Bereitstellung von Ressourcen etc. geregelt werden, um eine eindeutige Perspektive für diese Beschäftigten und verbindliche Zusagen der Hochschule zu treffen. Insbesondere versucht die Hochschule andere Finanzierungsquellen auszuschöpfen, wenn eine Weiterbeschäftigung im Drittmittelprojekt nicht mehr möglich ist, aber ein Abschluss der Qualifizierung, z. B. die Promotion, in Kürze zu erwarten ist. Hier prüft die HfBK Dresden Folgeförderungen, etwa im Rahmen des Europäischen Sozialfonds oder durch Sondermittel des SMWK.

Obgleich der Schwerpunkt der Tätigkeit in einem Forschungs- oder künstlerischen

Entwicklungsvorhaben liegt, möchte die HfBK Dresden eine breit gefächerte Qualifizierung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Drittmittelprojekten erreichen, um auf unterschiedliche künftige Einsatzfelder vorzubereiten. Denn mit dem Abschluss des drittmittelfinanzierten Vorhabens ist eine akademische Karriere in Forschung und Entwicklung keineswegs garantiert. Vielmehr schließt sich meist ein Weg außerhalb der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in der Freiberuflichkeit oder in der Kultur- und Kreativwirtschaft an. Daher sind für die künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Drittmittelbereich Qualifizierungsangebote und -möglichkeiten vorgesehen (siehe nachfolgende Abschnitte). Vor Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung findet ein MitarbeiterInnengespräch statt, in dem die jeweils angestrebten Ziele und Maßnahmen sowie Unterstützungsleistungen der Hochschule beraten und vereinbart werden.

Unbefristet beschäftigte künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Neben Stellen für befristet zur eigenen Qualifizierung beschäftigten künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie befristet drittmittelfinanziertem Personal nehmen akademische Mitarbeiterinnen auf Dauerstellen unbefristet wichtige Aufgaben in Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung an der HfBK Dresden wahr. Diese Tätigkeit umfasst regelmäßig die Wahrnehmung von Daueraufgaben weit über einen Zeitanteil von zwei Dritteln der wöchentlichen Gesamtarbeitszeit hinaus. Damit ist eine befristete Beschäftigung von künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die zur eigenen Qualifizierung im Rahmen der Dienstaufgaben zu einem Drittel ihrer Arbeitszeit freizustellen sind (§ 73 Abs. 2 Satz 3 SächsHSG), auf diesen Stellen ausgeschlossen. Im Rahmen des Dauerstellenkonzepts der HfBK Dresden wurden diese Stellen eindeutig von Qualifizierungsstellen abgegrenzt.

Den unbefristet beschäftigten künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind grundsätzlich die Aufgaben in Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung zur selbständigen Wahrnehmung in ihrem Bereich zu übertragen. Darüber hinaus sind sie in die akademische Selbstverwaltung, in die Abnahme von Prüfungsleistungen, in Berufungsverfahren und in die Studienberatung fest eingebunden. Ihnen ist teilweise Personal anvertraut, wie etwa Werkstattmitarbeiterinnen oder studentische, wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. Sie sollen selbständig Drittmittel einwerben, künstlerische Entwicklungsvorhaben und Forschungsprojekte durchführen, publizieren, ausstellen oder Aufführungen durchführen. Sie stehen im akademischen Austausch und bringen internationale Kooperationen auf den Weg. Sie tragen damit eine erhebliche Leitungs- und Führungsverantwortung innerhalb der HfBK Dresden.

In der Regel erfolgt ihr Einstieg in die akademische Laufbahn nicht unmittelbar im Anschluss an ein erfolgreich absolviertes Hochschulstudium, sondern aus einer mehrjährigen beruflichen Tätigkeit mit durch Publikationen, Ausstellungen und Aufführungen, Forschungsvorhaben und künstlerischer Praxis nachgewiesenen besonderen künstlerischen oder wissenschaftlichen Leistungen. Daher handelt es sich hier um exzellente Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, die meist auch in der Hochschullehre und Hochschulmanagement über erste Erfahrungen verfügen. Eine Unterstützung bei der Bewältigung der Aufgaben im neuen Tätigkeitsumfeld einer Hochschule ist deshalb unerlässlich.

Auch wenn der weitere berufliche Weg durch die unbefristete Einstellung vorgezeichnet scheint, bestehen vielfältige Fort- und Weiterbildungsaufgaben, insbesondere um stets auf dem aktuellen wissenschaftlichen Forschungsstand zu bleiben, in der künstlerischen Praxis weiterhin erfolgreich tätig zu sein und in der Hochschullehre entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Die Karriere auf einer unbefristeten Position ist keinesfalls als abgeschlossen zu betrachten. Vielmehr ist auch diesen akademischen Mitarbeiterinnen die Gelegenheit zu geben, weitere berufliche Perspektiven anzustreben und sich hierfür zu qualifizieren.

Angebote zur Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung für akademische Mitarbeiterinnen

Für alle drei genannten Beschäftigtengruppen im akademischen Mittelbau sind folgende Angebote zur Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung zu nennen:

- Hochschuldidaktik, Vermittlung, Wissenstransfer (§ 59 Abs. 1 Nr. 2 SächsHSG)
- Prüfungsmanagement
- Promotion oder promotionsäquivalente Leistungen zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 Nr. 3 SächsHSG
- wissenschaftliche Publikationen, Vorträge, künstlerische Ausstellungen und Aufführungen zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 Nr. 3, 4 a und b SächsHSG
- Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 Nr. 4 a und b SächsHSG
- Mentoring
- Coaching
- Forschungs-, Projekt- und Drittmittelmanagement
- Führungs- und Leitungsfunktionen in Kunst, Wissenschaft, Lehre und Wirtschaft
- fachliche Fort- und Weiterbildungen
- fachbezogene Fort- und Weiterbildungen in Recht, Betriebswirtschaft, Versicherungen
- Fort- und Weiterbildungen im Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz
- Hochschul-/Wissenschaftsmanagement (z. B. Hochschulrecht, Berufungsverfahren, Aufgaben in Ämtern und Gremien der akademischen Selbstverwaltung)
- Internationalisierung und (fachbezogene) Sprachkenntnisse, Netzworkebildung, akademischer Austausch
- Personalführung und Personalentwicklung, Nachwuchsbetreuung
- Moderation und Gesprächsführung
- Konfliktmanagement/Umgang mit Krisensituationen
- Diversität
- Nachhaltigkeit
- Einstiegsbegleitung

Juniorprofessorinnen (W1, befristet)

Juniorprofessorinnen sollen als Hochschullehrerinnen selbständig die Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung wahrnehmen (§ 69 Abs. 1 SächsHSG). Neben der Übernahme der Lehrverpflichtungen, der Studienfachberatung, der Förderung der Studierenden und der Mitwirkung bei der Abnahme von Prüfungen wird insbesondere vorausgesetzt, dass Juniorprofessorinnen in der akademischen Selbstverwaltung, in Promotionsverfahren, an der Studienreform und bei Qualitätssicherungsverfahren mitwirken (vgl. § 69 Abs. 2 und 3 SächsHSG). Sie sollen darauf vorbereitet sein, den künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchs zu betreuen sowie die fachliche und didaktische Qualifizierung ihnen später zugeordneter Mitarbeiterinnen zu fördern. Erwartet werden zudem Vortrags-, Jury- und Gutachtertätigkeiten, die Übernahme komplexer Aufgaben in künstlerischen Entwicklungsvorhaben und in Forschungsprojekten, die aktive Beteiligung an der Einwerbung von Drittmitteln sowie die interdisziplinäre und internationale fachliche Zusammenarbeit. Rechtliche Kenntnisse, etwa im Arbeits-, Brand-, Umwelt- und Gesundheitsschutz, sind notwendig, um die vielfältigen Tätigkeiten in Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung erfolgreich durchführen zu können.

Um den Juniorprofessorinnen eine optimale Vorbereitung und herausragende Leistungen für eine erfolgreiche Evaluierung zu ermöglichen, bedarf es seitens der Hochschule wichtiger Beratungs-, Begleit- und Qualifizierungsangebote als Teil der Personalentwicklung. Im Hinblick auf das mit der Juniorprofessur verfolgte Ziel einer weiteren akademischen Karriere steht als Qualifikation auch die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 59 Abs. 1 Nr. 4 a bzw. b SächsHSG ebenfalls im Vordergrund, d. h. die Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen in Gestalt einer Habilitation oder habilitationsäquivalenter wissenschaftlicher Beiträge bzw. entsprechender zusätzlicher künstlerischer Leistungen. Die Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsangebote müssen eine große Breite umfassen, um den Anforderungen an Hochschullehrerinnen gerecht zu werden und die Juniorprofessorinnen in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Insbesondere ist an folgende Maßnahmen zu denken:

- Hochschuldidaktik, Vermittlung, Wissenstransfer (§ 59 Abs. 1 Nr. 2 SächsHSG)
- Prüfungsmanagement
- wissenschaftliche Publikationen, Vorträge, künstlerische Ausstellungen und Aufführungen zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 Nr. 3, 4 a und b SächsHSG
- Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 59 Abs. 1 Nr. 4 a und b SächsHSG
- Mentoring für die erfolgreiche Bewährung als Hochschullehrerin
- Coaching/Einstiegsbegleitung
- Weiterbildung im Forschungs-, Projekt- und Drittmittelmanagement
- Führungs- und Leitungsfunktionen in Kunst, Wissenschaft, Lehre und Wirtschaft
- fachliche Fort- und Weiterbildungen
- fachbezogene Fort- und Weiterbildungen in Recht, Betriebswirtschaft, Versicherungen
- Fort- und Weiterbildungen im Arbeits-, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz
- Hochschul-/Wissenschaftsmanagement (z. B. Hochschulrecht, Berufungsverfahren, Aufgaben in Ämtern und Gremien der akademischen Selbstverwaltung)
- Internationalisierung und (fachbezogene) Sprachkenntnisse, Netzwerkbildung, akademischer Austausch
- Personalführung und Personalentwicklung, Nachwuchsbetreuung
- Moderation und Gesprächsführung
- Konfliktmanagement/Umgang mit Krisensituationen
- Diversität
- Nachhaltigkeit, gesellschaftliche und soziale Verantwortung

Erhebliche Bedeutung für den Erfolg dieser Maßnahmen hat die regelmäßige Führung von Gesprächen zwischen Betreuerin/Betreuer bzw. Vorgesetzter/Vorgesetztem und Juniorprofessorin über den erreichten Stand der im Entwicklungsplan erreichten Maßnahmen, ggf. der Vereinbarung weiterer Schritte und notwendiger Unterstützungsleistungen seitens der Hochschule. Auch Evaluierungsergebnisse sollen umgehend ausgewertet werden, um ein Feedback zu Lehre, Forschung und künstlerischer Praxis den Juniorprofessorinnen zu geben.

Bei Juniorprofessorinnen ist zudem zu beachten, dass sich an die erste vierjährige Phase bei erfolgreicher Evaluierung bis zu zwei weitere Jahre anschließen können. Daher sind die PE-Maßnahmen weiter fortzuführen bzw. ggf. weitere Ziele zu vereinbaren. Auch wenn die Juniorprofessur auf eine akademische Karriere zielt, ist dennoch auch auf mögliche andere berufliche Perspektiven vorzubereiten.

Onboarding neu berufener Professorinnen (W2, W3) und Personalentwicklung

Bei der Berufung auf eine Professur sind zahlreiche Herausforderungen zu bewältigen. Zum einen ist der Hochschulbetrieb für viele aus der Berufspraxis kommenden Neuberufenen nicht in vollem Umfang bekannt. Daher sind Maßnahmen zum erfolgreichen Onboarding unerlässlich. Um dies zu verbessern, soll die Informationsbroschüren für neue Mitarbeitende erweitert und eine für die Tätigkeit in Gremien erstellt werden. Des Weiteren sind Fortbildungen in den Bereichen

- Hochschuldidaktik
- Hochschul-/Wissenschaftsmanagement (z. B. Hochschulrecht, Berufungsverfahren, Aufgaben in Ämtern und Gremien der akademischen Selbstverwaltung)
- Prüfungsmanagement
- Projekt- und Drittmittelmanagement
- Personalführung und Personalentwicklung, Nachwuchsbetreuung
- Moderation und Gesprächsführung
- Konfliktmanagement/Umgang mit Krisensituationen, Psychologie

von großer Bedeutung. Des Weiteren soll Einstiegsbegleitung in das Professorinnenamt sichergestellt werden, auch durch Mentoring- und Coachingangebote. Feedbackgespräche mit Dekanaten und Rektorat sind in der Anfangsphase besonders wichtig und dienen bei erstmals Berufenen auch dem erfolgreichen Absolvieren der Probezeit. Durch eine

entsprechende Ausgestaltung des Dienstverhältnisses ist sicherzustellen, dass die Berufenen in der künstlerischen und wissenschaftlichen Praxis weiterhin tätig sein können. Zu fördern sind zudem der internationale akademische Austausch und die Netzwerkbildung, z. B. durch Unterstützung entsprechender Reisen. Schließlich ist die Professur oftmals mit einem Wohnortwechsel oder mit familiären Veränderungen verbunden. Die Hochschule soll hier ebenfalls Unterstützung bei der Bewältigung der Herausforderungen geben.

Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Verwaltung, Zentrale Einrichtungen, Werkstätten und Labore sind bedeutende Dienstleister für Lehre, Studium, künstlerische Praxis und Forschung an der HfBK Dresden. Sie sichern die Qualität der Rahmenbedingungen und unterstützen Studierende, Lehrende, Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler, Künstlerinnen und Künstler mit ihren Services. Daher ist die Gewinnung exzellent qualifizierten, hoch motivierten Personals, dessen Fort- und Weiterbildung sowie Bindung durch Maßnahmen der Personalentwicklung eine bedeutende strategische Aufgabe der Hochschule im Rahmen des Personalmanagements.

Durch die enge Verzahnung mit Lehre, künstlerischer Praxis und Forschung bedarf es einer stetigen Weiterentwicklung der Dienstleistungen der Verwaltung, Zentralen Einrichtungen, Werkstätten und Labore. Hinzu kommt, dass Chancen neuer Verfahren und Prozesse, wie die der Digitalisierung, genutzt werden sollen und die damit verbundenen Herausforderungen bewältigt werden. Dies stellt erhebliche Anforderungen an das Personal, es setzt umfassende Fortbildungen und Neustrukturierungen von Verwaltungsprozessen voraus, bevor die damit verbundenen Verbesserungen der Dienstleistungen erreicht werden.

Die Wahrnehmung der Aufgaben der Verwaltung, der Zentralen Einrichtungen, Werkstätten und Labore verlangt gerade in einer kleineren Hochschule mit entsprechend geringer personeller Ausstattung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhebliche Leistungen ab. Nicht zuletzt wird jede zusätzliche Tätigkeit, die zu übernehmen ist und für die keine weitere Stelle durch den Freistaat zur Verfügung gestellt wird, im Rahmen eines Jobenlargements oder Jobenrichments auf Beschäftigte übertragen. Dies erfordert nicht nur eine Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern im Besonderen auch eine hohe Motivation, eine große Identifikation mit der Hochschule, ein optimales Arbeitsumfeld mit herausragenden Beschäftigungsbedingungen, transparente Perspektiven sowie die Berücksichtigung der sozialen Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auch wenn in Technik und Verwaltung an der HfBK Dresden Frauen gut repräsentiert scheinen, so ist eine Unter-/Überrepräsentanz in einzelnen Bereichen zu konstatieren. Im Rahmen der Qualifizierung und Personalentwicklung ist insbesondere an folgende Maßnahmen gedacht:

- Feststellung des konkreten Bedarfs und von Qualifizierungswünschen im Rahmen des MitarbeiterInnengesprächs
- Ermöglichung kollegialen Austausch und kollegialer Beratung
- Coaching
- Arbeitsplatztausch durch befristete Abordnungen auf Wunsch
- Stärkung des Teambuildings
- Motivation und wertschätzende Maßnahmen
- Ausbau der Kompetenzen in der Gesprächsführung, Kommunikation und Moderation
- Fortbildung im Zeit- und Prozessmanagement sowie im Krisen- und Konfliktmanagement
- Führungskräftebildungen, Vermittlung von Führungskompetenzen zur Weiter-/Höherqualifizierung sowie Weiterbildungen im Changemanagement
- Wissenstransfer bei Personalwechseln
- regelmäßige fachliche Fortbildung
- Kompetenzauf- und -ausbau auf den Feldern Internationalisierung und Diversity Management, z. B. durch Sprachkurse, Staff mobility

Personalgewinnung

Zur Personalgewinnung insbesondere von Frauen ist es notwendig, eine große Anzahl geeigneter und interessierter Bewerberinnen anzusprechen. Dies erfolgt zum einen regelmäßig durch eine öffentliche Stellenausschreibung, wie dies etwa für Professorinnenstellen vorgeschrieben ist. Bei den Stellenausschreibungen der vergangenen Jahre wurde generell auf die Ansprache aller durch entsprechende Formen (m/w/d) geachtet. Mit jeder Stellenausschreibung sollen qualifizierte Frauen insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben. Bewerbungen Schwerbehinderter werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt.

Zum anderen muss jedoch die Hochschule zur Gewinnung von herausragenden Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen auch dafür sorgen, dass Persönlichkeiten, die sich nicht beworben haben, angesprochen werden können. Die Hochschule strebt Routinen aktiver Rekrutierung in Berufungsverfahren an. Hierzu nutzt die HfBK Dresden etwa die Möglichkeiten, die ihr nach dem SächsHSG eröffnet sind (vgl. § 61 Abs. 3 Satz 3 SächsHSG oder § 62 SächsHSG). Die frühzeitige Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Entscheidung – in der Regel unter Mitwirkung einer Kommission – soll dies gewährleisten.

Von großer Bedeutung für die Gewinnung von exzellentem Personal sind **optimale Vertrags- und Arbeitsbedingungen**, wie etwa die Ausstattung der Stelle, Arbeitsplatzgestaltung, Jobticket (Deutschlandticket) u. a. Zusatzleistungen, aber auch die **Berücksichtigung des sozialen und familiären Umfeldes** des Beschäftigten. Das Spektrum reicht hier von Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch Gleitzeitmodelle, über eine Unterstützung bei der Wohnungssuche und Kinderbetreuung bis hin zu Beschäftigungsperspektiven für den Lebenspartner/die Lebenspartnerin im Umfeld des neuen Wohnortes. Die HfBK Dresden führt daher im Vorfeld einer Einstellung Gespräche mit den neuen Mitarbeiterinnen durch, um im konkreten Einzelfall Unterstützungsbedarfe zu identifizieren, die Beschäftigten zu beraten und zu begleiten. Dabei arbeitet die HfBK Dresden auch im Verbund mit den Partnern von *Dresden concept* zusammen, beispielsweise bei Anliegen zur Ermöglichung von **Dual Career**, aber auch mit den anderen Kunsthochschulen sowie mit dem Studentenwerk, etwa in Gestalt der Nutzung des Gästehauses. Neben der Personalgewinnung ist auch die **Personalbindung** ein wichtiges strategisches Ziel des Personalmanagements und der Personalentwicklung der HfBK Dresden.

Gewinnung von Professorinnen und Bewerbung im neuen Professorinnenprogramm

Die HfBK Dresden möchte im Rahmen ihres **Berufungsmanagements** gezielt Frauen für die Bewerbung auf eine Professur ansprechen. Dies soll bereits mit einem entsprechend verfassten Ausschreibungstext in Bereichen und für Stellen erfolgen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Besetzung der Berufungskommissionen und die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens wird zudem in der Berufsordnung eine Neuregelung unter Gleichstellungsaspekten erfahren. So ermöglicht das Sächsische Hochschulgesetz (SächsHSG) bereits, Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen, die sich nicht beworben haben, auf die Vorschlagsliste zu setzen. Dieses Instrument der aktiven Rekrutierung soll zwingend eingesetzt werden, wenn die Bewerbungslage eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweist. Auch bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die hochschulöffentlichen Vorträge soll auf ein ausgewogenes paritätisches Verhältnis durch entsprechende Regelungen hingewirkt werden. Im Rahmen der Berufungsverhandlungen sind Gleichstellungsaspekte, d. h. auch der Ausgleich von Benachteiligungslagen zu erörtern und durch Zusagen auf deren Berücksichtigung hinzuwirken. Zur Verankerung dieser Maßnahmen und für einen gendersensiblen Berufungsleitfaden ist die Berufsordnung anzupassen. Der Gleichstellungsausschuss wird hierin einbezogen. Zudem können auch außerordentliche Berufungsverfahren durchgeführt werden, um herausragende Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen für die HfBK Dresden zu gewinnen. Das SächsHSG lässt diese Möglichkeit ausdrücklich zu. Die HfBK Dresden verspricht sich hiervon, dass Hemmnisse auf dem Weg zur Professur abgebaut und hoch qualifizierte Frauen ermutigt

werden, sich zu bewerben.

Durch die Einrichtung von Vorgriffsprofessuren im Rahmen der Förderung durch das Professorinnenprogramm III konnte eine positive Entwicklung des Frauenanteils an Professuren eingeleitet werden. Dennoch ist zu konstatieren, dass in einzelnen Bereichen (z. B. Fachgebiet Kunsttechnologie, Konservierung und Restaurierung von Kunst- und Kulturgut) und auf W2-Stellen Frauen **unterrepräsentiert** sind. Zudem steht ein weiterer Generationswechsel bei Professorinnen und Professoren an, bei dem es darauf ankommt, das Erreichte beim Anteil von Frauen **zu verstetigen**. Deshalb strebt die HfBK Dresden an, sich erneut beim Professorinnenprogramm um die Finanzierung von Vorgriffsprofessuren zu bewerben. Zwischen 2026 und 2030 werden in der Restaurierung und in der Bildenden Kunst jeweils drei Professuren, im Bühnen- und Kostümbild, im Theaterdesign sowie in der KunstTherapie jeweils eine Professur regulär frei.

Gewinnung von Frauen als Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchsforscherinnen und Verstetigung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau

Die Karrierewege von Absolventinnen von Kunsthochschulen verlaufen in der Regel zunächst außerhalb des akademischen Hochschulbetriebs in der beruflichen Praxis. Denn es stehen oftmals nicht Promotion und Habilitation wie bei einer klassischen Wissenschaftskarriere im Vordergrund. Daher ist es besonders wichtig, Möglichkeiten zu schaffen, Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchsforscherinnen parallel für gastweise Lehr- und Forschungstätigkeiten an der Hochschule zu gewinnen und dadurch zu fördern. Die HfBK Dresden strebt dies zum einen über gezielte Förderinstrumente (z. B. ESF-Promotionsförderungen und ESF-Nachwuchsforschergruppen) an. So startet 2024 eine Nachwuchsforschergruppe zur Nachhaltigkeit in der Szenischen Malerei des Fachgebiet Theaterdesigns, die hauptsächlich jungen Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen Gelegenheit zur eigenen forschenden Tätigkeit und weiteren Qualifizierung gibt. Zum anderen soll bei der Besetzung befristeter akademischer Mittelbaustellen auf die Verstetigung des erreichten Frauenanteils geachtet werden. Schließlich gilt es auch die frei werdenden Dauerstellen entsprechend zu besetzen. Die künstlerische W1-Juniorprofessur im Bühnen- und Kostümbild steht zur Wiederbesetzung an. Auch hier besteht eine Qualifizierungsmöglichkeit für Frauen auf dem Weg zur Professur.

Bei der Besetzung von akademischen Mittelbaustellen sind den Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Mitwirkung zu geben.

Gastprofessorinnenprogramm

Die HfBK Dresden wird die Möglichkeiten zur Schaffung von Gastprofessuren und deren Besetzung mit Frauen weiter ausschöpfen, um eine weitere gezielte Förderung renommierter Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen vorzunehmen. Zudem stellt dieses Mittel einen Weg dar, um Bewerberinnen auf künstlerische und wissenschaftliche Professuren zu gewinnen.

Mitarbeiterinnengespräch

Das Mitarbeiterin-Vorgesetzte/n-Gespräch ist ein zentrales Element der Personalentwicklung. Es findet mindestens einmal jährlich statt und führt ggf. zur Vereinbarung eines Entwicklungsplans oder einer Qualifizierungsvereinbarung. Die Dokumentation des Gespräches ist verpflichtend und dient dem Qualitätsmonitoring. Insbesondere bei Beschäftigten, die sich in einer wissenschaftlichen Qualifikationsphase befinden (Nachwuchskünstlerinnen und -wissenschaftlerinnen), soll in regelmäßigen Statusgesprächen über den erreichten Stand der Qualifizierung, die weiteren Schritte zur Erreichung der Qualifizierungsziele, im konkreten Fall anzustrebende Karrierewege innerhalb oder außerhalb der Hochschule sowie deren Unterstützung durch die HfBK Dresden gegenseitig informiert werden (vgl. Abschnitt zur Qualifizierung des akademischen Personals) gesprochen werden.

Es wurde ein Leitfaden für MitarbeiterInnengespräche erstellt. Die Durchführung der Gespräche findet bisher fast ausnahmslos anlassbezogen statt, hauptsächlich aufgrund von Anfragen der Beschäftigten. Dies soll in eine regelmäßige Struktur gebracht werden.

Familienfreundliche Hochschule

Die HfBK Dresden hat sich am Audit Beruf und Familie beteiligt und ist seit 2022 als familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Grundlage ist eine abgeschlossene Zielvereinbarung, die die Umsetzung von Maßnahmen vorsieht, die in Workshops an der Hochschule erarbeitet worden sind. Die in der Zielvereinbarung festgelegten Maßnahmen sind zugleich Bestandteil dieses Gleichstellungskonzepts (Anlage). Die bis zum 1. Bericht vorgesehenen Maßnahmen wurden im Wesentlichen realisiert. Die HfBK Dresden hat sich nicht nur die Erreichung der niedergelegten Ziele vorgenommen, sondern strebt eine erneute Zertifizierung ab 2025 an.

Die HfBK Dresden sieht weiterhin dringenden Bedarf bei der Herstellung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, um die Lebens- und Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses beider Geschlechter zu verbessern. Die HfBK Dresden strebt neben den in der Zielvereinbarung des Audits niedergelegten Zielen folgendes zur Verbesserung der aktuellen Situation darüber hinaus an:

Handlungsfeld Führungskompetenz

- Entwicklung eines Leitbildes für familienbewusstes Führungsverhalten
- Fortbildungen von Führungskräften zu Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Nachwuchsförderung

Handlungsfeld Studienorganisation

- Orientierung der Lehrveranstaltungen auf Zeiträume, in denen Kinderbetreuungsmöglichkeiten regelmäßig zur Verfügung stehen
- Prüfung von Möglichkeiten für die Einführung von Teilzeitstudien
- Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung in Lehre und Studium

Handlungsfeld Service für Familie

- Entwicklung von Angeboten für Kinder- und Ferienbetreuung in Kooperation mit anderen Hochschulen im Wissenschaftsraum sowie einer Elternkontaktbörse zur Selbsthilfe bzw. die Betreuung über einen Babysitterservice
- Unterstützung aktiver Vaterschaft
- Förderung der Dual Career

Handlungsfeld Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

- regelmäßige Überprüfung des bestehenden Gleitzeitarbeitsmodells im Hinblick auf seine familiengerechte Gestaltung
- Information über die familienpolitischen Komponenten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und Gewährung von Befristungsverlängerungen auf Antrag
- Nutzung von Möglichkeiten zur Verlängerung von drittmittelfinanzierten, befristeten Verträgen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern (z. B. bei Betreuung von Kindern und Angehörigen)
- Ermöglichung von Teilzeittätigkeit und mobiler Arbeit, insbesondere in besonderen Situationen
- familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine
- Unterstützung der Pflege naher Familienangehöriger

Handlungsfeld Arbeitsort

- Unterstützung von Beschäftigten und gastweise Tätigen bei der Wohnungssuche
- Unterbreitung von Mobilitätsangeboten, wie das JobTicket

Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik

- Informationsbroschüren über Serviceangebote der Hochschule
- Erstellung und Fortentwicklung von Wegweisern in besonderen sozialen Situationen

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

Die Fakultäten unterstützen schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind in ihrer Studienablaufplanung. Insbesondere wird bei der Terminvergabe auf diese Personengruppe besonders Rücksicht genommen.

Studierenden mit Kind sind seitens der Hochschullehrenden im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung alle Möglichkeiten zu erschließen, um das Studienziel zu erreichen.

Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen dürfen sich bei Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Arbeitsverhältnisses nicht nachteilig auswirken.

Bei befristeten Verträgen mit den wissenschaftlich/künstlerischen Beschäftigten erfolgt nach Wunsch die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Dauer des Erziehungs- und Mutterschutzes entsprechend dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Verlängerung für die Eltern- und Elternzeiten soll genutzt werden, um Nachteile und Verzögerungen bei der Qualifizierung auszugleichen.

Mitarbeiter/innen, die schulpflichtige Kinder haben, ist unter Beachtung dienstlicher Belange – eine Urlaubsregelung zu gestatten, die Rücksicht auf die Schulferienzeit nimmt. Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt und stehen dringende dienstliche Belange dieser nicht entgegen, so ist dem Antrag stattzugeben. Die geltenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen sind zu beachten.

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und Männern und während der Elternzeiten ist zu prüfen, inwieweit Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden können. Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung stellt die Hochschule die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicher. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

Weitere Gleichstellungsmaßnahmen

- **Verstetigung der Arbeit des Gleichstellungsausschusses, Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten**

Der eingerichtete Gleichstellungsausschuss soll die Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der HfBK Dresden beratend unterstützen und die Kommunikation zu Themen der Chancengleichheit von Mann und Frau sowie Familienfreundlichkeit an der Hochschule fördern (beispielsweise Quotenregelungen). Der Gleichstellungsausschuss tagte bisher unregelmäßig. Angestrebt wird ein Turnus von mindestens einmal im Semester. Es soll eine Jahresplanung erstellt, Schwerpunkte, Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt sowie Angebote (Beratungen, Weiterbildungsseminare, Kurse) vorbereitet werden. Die *Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen* soll einbezogen werden. Das Gremium kann Gleichstellungsmaßnahmen weiterentwickeln und durch regelmäßige Beratungen das Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen mit gewährleisten.

Der Gleichstellungsausschuss soll Entscheidungen der Organe der Hochschule vorbereiten und selbst Initiativen starten. Er ist zuständig für die Evaluierung von Gleichstellungsmaßnahmen und unterbreitet Vorschläge zu deren Anpassung und Ergänzung. Er unterstützt die Hochschulleitung bei der Wahrnehmung der Aufgaben durch Stellungnahmen, Analysen, Berichte und Empfehlungen.

Außerdem sollen die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig fortgebildet werden.

- **Führungskräfteschulungen**

Einen Schwerpunkt bilden Führungskräftebildungen zu Themen der Gleichstellung, nachwuchsfördernden Maßnahmen, Antidiskriminierung, zu Nachteilsausgleichen, zu Maßnahmen der Prävention, zum Führen auf Distanz und in Teilzeitbeschäftigung, zum Umgang mit Handicaps sowie mit psychischen Gefährdungssituationen. Die HfBK Dresden wird sich dieser Aufgabe mit Unterstützung der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen systematisch annehmen.

- **„Tag der Gleichstellung“**

Mit einem „Tag der Gleichstellung“ an der HfBK Dresden soll auf die Themen der Chancengerechtigkeit und auch zu intersektionalen Aspekten der Gleichstellung in besonderer Weise aufmerksam gemacht werden. An diesem Tag werden Veranstaltungen

wie Schulungen, Workshops, Vorträge und Podiumsdiskussionen angeboten. Zudem sollen herausragende Leistungen in der Gleichstellungsarbeit, in Lehre, Forschung und künstlerischer Praxis von Mitgliedern der Hochschule gewürdigt werden, die vorbildhaft im Sinne der Gleichstellung sind. Die erstmals im Juni 2024 durchgeführte Veranstaltung soll verstetigt werden.

- **Einführung von Quotierungen bei der Besetzung von Ämtern und Unterstützung bei der Übernahme von Mandaten, Onboarding bei der Gremienarbeit**

Um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in den Organen der Hochschule zu erreichen, soll eine Quote bei der Besetzung von Ämtern von 50 % beachtet werden. Darüber hinaus wird die Hochschule durch entsprechende Weiterbildungsangebote für Amts- und Mandatsträgerinnen bzw. -mandatsträger sowie durch die familiengerechte Terminierung von Sitzungen die Übernahme von Funktionen unterstützen. Darüber hinaus soll zur Gremienarbeit eine Informationsbroschüre erstellt werden, um über die Darstellung der Mitwirkungsmöglichkeiten, der Aufgaben, der Strukturen und des Arbeitsaufwandes die Hürden bei der Bewerbung um ein Amt bzw. Mandat abzubauen. Zugleich kann dadurch eine Unterstützung beim Einstieg in die Gremienarbeit gegeben werden, um Informationsdefizite entgegenzuwirken.

- **Wertschätzung von Gleichstellungsarbeit**

Es sind Instrumente, wie Leistungszulagen, besondere Leistungsbezüge, Leistungsprämien und andere wertschätzende Maßnahmen (z. B. Buchgutscheine für die Mitwirkung von Studierenden) zur Würdigung der Gleichstellungsarbeit zu nutzen, um Anreize für ein Engagement zu setzen.

- **Regelmäßiger Austausch in den Gremien zu Gleichstellungsfragen**

Durch die regelmäßige Setzung eines Tagesordnungspunktes „Gleichstellung“ in Senat, Fakultätsräten und Rektorat soll der Austausch in den Gremien zu Aspekten der Gleichstellung intensiviert werden. Insbesondere soll der Gleichstellungsausschuss zu diesem TOP berichten und Beschlussvorlagen einbringen.

- **Besetzung von Juries und Stipendenauswahlkommissionen sowie Berücksichtigung von Gleichstellungskriterien bei der Auswahl**

In Juries und Stipendenauswahlkommissionen sind Frauen angemessen zu berücksichtigen; es soll eine Quote von mindestens 50 % eingehalten werden. Bei Entscheidungen über Vergabe von Preisen und von Stipendien sowie bei Stipendienempfehlungen sollen Gleichstellungsaspekte und die Vereinbarkeit von Studium und Familie Berücksichtigung finden. Damit möchte die HfBK Dresden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben erreichen und der oft einseitigen Mehrfachbelastung der Frau entgegenwirken.

- **Sicherheit und Barrierefreiheit bei Veranstaltungen**

Die Veranstaltungen der HfBK Dresden, wie z. B. Ausstellungseröffnungen, Finissagen, Aufführungen, Generalproben, Open Studios, Sommerfeste, werden von einer breiten Öffentlichkeit besucht. Die Durchsetzung von diskriminierungsfreien, sicheren Veranstaltungen ist ein Hauptanliegen der HfBK Dresden. Daher sind in den Sicherheitskonzepten entsprechende Gefährdungen zu berücksichtigen und präventive Maßnahmen vorzusehen, wie etwa die Bildung von Awareness-Teams, die deeskalierend wirken sollen. Das Wachschutzpersonal ist auf die Grundwerte der HfBK Dresden zu unterweisen. In den Veranstaltungskonzeptionen sind außerdem die Sicherstellung barrierefreier Zugänge bzw. die Organisation von unterstützenden Hilfspersonen zu berücksichtigen.

- **Ausweisung von genderneutralen Toiletten**

Die in Deutschland geltenden Bauvorschriften sehen derzeit noch keine genderneutralen Toiletten vor. Dennoch möchte die HfBK Dresden auf jedem ihrer Liegenschaften genderneutrale Toilettenräume anbieten und entsprechend ausweisen.

- **Umsetzung von Neuerungen des Personenstandsrechts**

Die HfBK Dresden wird nicht nur für Studierende, sondern auch für ihr Personal die Neuerungen des Personenstandsrechts konsequent im Sinne eines diskriminierungsfreien Umgangs umsetzen.

- **Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den hochschulinternen**

Zielvereinbarungen

Bereits bei den bisherigen internen Zielvereinbarungen wurde der Gleichstellungsauftrag berücksichtigt und Ziele aus der Vereinbarung mit dem SMWK entsprechend berücksichtigt. Künftig möchte die HfBK Dresden durch weitere Setzung hochschulinterner Ziele die Umsetzung von Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes fördern.

- **Mentoring für Künstlerinnen**

Das seit 2013 über den *Career Service* angebotene Mentoring sollte auf langfristige (ca. 1 Jahr) und damit nachhaltigere Begleitung von Studierenden und Absolventinnen beider Fakultäten abzielen. Für Reisekosten, Kolloquien, Ausstellungsbesuche oder -teilnahmen sollten finanzielle Mittel für Mentor und Mentee bereitgestellt werden.

- **Aufnahme von verfolgten und geflüchteten Studieninteressierten, Studierenden, verfolgten und geflüchteten Künstlerinnen und Künstlern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**

Die HfBK Dresden sieht sich in der Verantwortung, geflüchteten und verfolgten Studieninteressierten, Studierenden, Künstlerinnen, Künstlern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Perspektive zu bieten. Daher unternimmt sie alle Anstrengungen, um ihnen den Zugang zu den Studienangeboten zu ermöglichen oder eine künstlerische Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeit zu schaffen. Sie nutzt dabei sämtliche Instrumente, wie etwa die Förderungen der Martin-Roth-Initiative.

- **Weiterbildungsangebote für Frauen**

Über die bereits genutzten Angebote zur Weiterbildung der *Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen* und von *Hochschuldidaktik Sachsen* hinaus sollen weitere Angebote geschaffen oder für künstlerische Fächer weiterentwickelt werden. In den MitarbeiterInnengesprächen sollten diese Weiterbildungen langfristig geplant und Zeitfenster im Berufsalltag geschaffen werden.

- **Kinderbetreuung**

Die Kurzzeitbetreuung außerhalb der regulären Öffnungszeiten städtischer Einrichtungen und am Wochenende wurde durch einen externen Dienstleister im Rahmen von Dresden concept für Beschäftigte angeboten; dies läuft nun aus. Die HfBK Dresden wird hier eine Vergabe an einen Dienstleister selbst vorbereiten und vornehmen, um Eltern bedarfsgerecht zu unterstützen. Für Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein solches Angebot auch Grundlage für die Inanspruchnahme anderer Gleichstellungsmaßnahmen wie beispielsweise die Teilnahme an einem Mentoring Programm und einer Weiterbildung oder Exkursion.

- **Vorlesungsreihe/Vorträge zu Genderstudies**

Die Einrichtung einer Vortragsreihe zu Themen der Geschlechterforschung wurde etabliert und soll fortgesetzt werden.

- **Kommunikation**

Die HfBK Dresden setzt bereits heute eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sowie gegen Diskriminierungen um. Evaluierungen zeigen jedoch, dass nicht alle Angebote den Hochschulmitgliedern bekannt sind. Dies gilt es zu verbessern und die bestehenden Initiativen und Möglichkeiten umfassend und regelmäßig zu kommunizieren. Dafür sollen Internet, Intranet, Social Media und Newsletter genutzt werden. Einen Schwerpunkt der Kommunikation bilden außerdem Beschwerdemöglichkeiten, Ansprechpersonen und Verfahren bei Diskriminierungen.

- **Prävention**

Die HfBK Dresden setzt die Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz und die Ordnung zum Schutz vor Diskriminierungen konsequent um. Sie hat eine Beauftragte der Dienststelle bestellt. Der Personalrat hat aus seiner Mitte eine Ansprechperson benannt. Ziel ist es, Konfliktsituationen vorzubeugen und bestehende Konflikte zu lösen. Die Auseinandersetzung und Bekämpfung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stellt dabei einen Arbeitsschwerpunkt dar. Die Hochschule muss insbesondere durch die Erstellung eines Präventionskonzepts und (verpflichtende) regelmäßige Präventionsschulungen ihres Personals sicherstellen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt keinen Raum am Hause haben. Die Beauftragten für Konfliktlösung und

Antidiskriminierung sollen regelmäßig fortgebildet werden.

Gleichstellungsmonitoring und Qualitätsmanagement

Für das Gleichstellungsmonitoring der Hochschule werden bereits wesentliche statistische Daten und gleichstellungsrelevante Parameter erfasst, ausgewertet, in die Definierung von (strategischen wie operativen) Zielen sowie die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen einbezogen. Darüber hinaus sollen künftig weitere Daten erhoben werden, darunter die Beschäftigung auf befristeten und unbefristeten Stellen geschlechterdifferenziert, die Gewährung von Zulagen, Prämien und Leistungsbezügen nach Geschlecht differenziert, aber auch die Beschäftigung auf Teilzeit-/Vollzeitstellen sowie den Umfang der Stellen. Hieraus erhofft sich die Hochschule weiteren Aufschluss zu Verbesserungsbedarfen in der Gleichstellungsarbeit, die in die Ableitung strategischer Schritte (insbesondere im Hochschulentwicklungsplan, Mission Statement/Leitbild der Hochschule) und weitere Maßnahmen münden sollen.

Das Gleichstellungskonzept sowie die Einzelmaßnahmen werden in das Qualitätsmanagement der HfBK Dresden eingebunden. Im Rahmen von regelmäßigen

- Selbstberichten der Lehrenden und Forschenden
- Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Feedback- und MitarbeiterInnengesprächen
- weiteren internen und externen Evaluationen

werden die gleichstellungspolitischen Aktivitäten jährlich auf ihre Aktualität, Akzeptanz und Wirksamkeit überprüft, Anregungen und Vorschläge der Beschäftigten, Bedarfe der Hochschule aufgenommen sowie daraus abgeleitet die notwendigen Anpassungen, Weiterentwicklungen und Änderungen in der Gleichstellungspolitik sowie der auf ihr beruhenden Maßnahmen vorgenommen (Plan-Do-Check-Act-Kreislauf). Das Gleichstellungskonzept ist entsprechend fortzuschreiben. Nach zwei Jahren ist es auf seine Aktualität hin zu überprüfen und ggf. anzupassen, sowie mindestens im Abstand von vier Jahren einer umfassenden Revision zu unterziehen. An diesem Prozess werden Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, Senat und Rektorat beteiligt. Im Evaluierungsprozess nimmt der zu schaffende Gleichstellungsausschuss eine zentrale Rolle ein. Er ist für das gleichstellungspolitische Monitoring zuständig und soll insbesondere auch Konsequenzen im Falle der Verfehlung von Zielen in der Gleichstellungsarbeit ziehen sowie den Hochschulorganen Maßnahmen zur weiteren Umsetzung vorschlagen.

Die HfBK Dresden nutzt für die Gleichstellung externe Expertise, etwa der Koordinierungsstelle für Chancengleichheit Sachsen und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bukoF e. V.

Finanzierung der Maßnahmen

Die HfBK Dresden verfügt als eine kleine Kunsthochschule mit einem Gesamthaushalt von ca. 9 Millionen EUR bei einem hohen Personalkostenanteil von über 90 Prozent nur über geringe Handlungsspielräume. Dennoch hat die Hochschule in den vergangenen Jahren bereits die Ausgaben im Bereich der Personalentwicklung und Gleichstellung deutlich erhöht. Sie finanziert diese Maßnahmen einerseits durch eine veränderte Haushaltsplanung mit entsprechender Schwerpunktsetzung, andererseits nutzt sie auch die Möglichkeiten aus Sondermitteln, wie die des Professorinnenprogramms III oder des Initiativbudgets zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Dadurch konnten bisher bereits Verbesserungen bei der Beschäftigungssituation auf Professuren, im akademischen Mittelbau, aber auch bei der Qualifizierung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht werden. Die HfBK Dresden strebt an, die im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Instrumente der Karriere- und Personalentwicklung sowie der Familienfreundlichen Hochschule aus eigenen Haushaltsmitteln und Zuweisungen des SMWK auch künftig sicherzustellen.

Die Gleichstellungsarbeit verfügt nunmehr auch über ein eigenes Haushaltsbudget. Die HfBK Dresden strebt an, diese Mittel weiter zu erhöhen und gleichzeitig auch personelle Ressourcen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung zu stellen.

Hierbei ist jedoch eine Unterstützung des Freistaates unumgänglich.
Die folgende Tabelle zeigt die **geplanten Maßnahmen**, die hierfür vorgesehenen **Umsetzungszeiträume** und ihre **Finanzierung** auf:

Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Finanzierung
Novellierung der Berufsordnung und des Berufsleitfadens zur Umsetzung von Instrumenten zur Gewinnung von Frauen auf Professuren	bis Mitte 2025	Mittel der allgemeinen Verwaltung
Umsetzung der Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen Audit familiengerechte Hochschule (Anlage) sowie weiterer Maßnahmen nach diesem Gleichstellungskonzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	lfd.	jährlich 4.000 EUR zur Finanzierung der Maßnahmen aus zentralen Haushaltsansätzen (Zielvereinbarungsbudget/ Gleichstellung)
Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule und Abschluss einer neuen Zielvereinbarung	2025	Kosten von 15.000 EUR aus zentralen Haushaltsansätzen (Zielvereinbarungsbudget/ Gleichstellung)
Führungskräfteschulungen zu Gleichstellungsaspekten und Nachwuchsförderung	jährlich	jährlich 2.000 EUR zur Finanzierung von Teilnahmegebühren und/oder Inhouseschulungen (Zielvereinbarungsbudget/ Gleichstellung)
Verlängerung des Vertrages zu Kinderbetreuungsangeboten in Abendstunden etc. (externe Agentur)	2024 für 3 Jahre	Kosten noch offen; Finanzierung aus Zielvereinbarungsbudget/ Gleichstellung
Erstellung eines Führungsleitbildes mit Gleichstellungsaspekten	2024	allgemeine Verwaltungskosten
Aktualisierung Mission Statement zu Gleichstellungsfragen	bis Ende 2025	allgemeine Verwaltungskosten
Fortschreibung Hochschulentwicklungsplan mit strategischen Zielen der Gleichstellung	bis Mitte 2025	allgemeine Verwaltungskosten
Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem SMWK zu Gleichstellungsaspekten	2024	allgemeine Verwaltungskosten; Kosten der Umsetzung je nach Zielsetzung noch offen
Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen mit Gleichstellungszielen/Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept	bis Mitte 2025	allgemeine Verwaltungskosten; Kosten der Umsetzung der Maßnahmen/Ziele noch offen
Verstetigung und Systematisierung der Arbeit des Gleichstellungsausschusses	lfd.	allgemeine Verwaltungskosten
Gleichstellungstag mit Angeboten zum Thema (Diskussions- und Fortbildungsveranstaltungen)	jährlich 1x	3.000 EUR jährlich; Finanzierung aus Sonderzuweisung und/oder Zielvereinbarungsbudget
Gastprofessorinnenprogramm	jährlich mind. 1x	Einwerbung von Sonder- und Drittmitteln
Sicherung und Erhöhung des Frauenanteils: Gewinnung von Frauen für Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz - Professorinnenprogramm 2030: 3 Vorgriffsprofessuren	lfd.	Drittmittelfinanzierung und weitere Ausstattung über Eigenmittel

<p>Personalentwicklung von Nachwuchskünstlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau und auf Juniorprofessuren, u. a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karriereberatung - Coaching - Mentoring - Fachliche Weiterbildung - Hochschuldidaktik - Hochschul-/Wissenschaftsmanagement - intern. akademischer Austausch/Netzwerkbildung - Vorbereitung auf Führungsaufgaben - Gesprächsführung, Moderation, Konfliktmanagement - Forschungs-, Projekt-, Drittmittelmanagement - Job Rotation 	<p>lfd.</p>	<p>Kosten in Abhängigkeit zur Maßnahme; Finanzierung aus Personalmitteln und über gemeinsame Einrichtungen, wie z. B. Hochschuldidaktik Sachsen</p>
<p>Nachwuchsforscherinnen/-künstlerinnengruppen</p>	<p>lfd.; Antragstellungen an ESF und DFG</p>	<p>Drittmittelinwerbung und Kofinanzierung durch Eigenpersonalbetreuung</p>
<p>Onboarding/Einstiegsbegleitung für neu berufene Professorinnen (z. B. Mentoring, Coaching)</p>	<p>ab Berufung bis zu 2 Jahren</p>	<p>Kosten in Abhängigkeit zur Maßnahme; Finanzierung über Personalmittel</p>
<p>Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, u. a.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coaching - Mentoring - Fachliche Weiterbildung - kollegialer Austausch - Zeit-/Prozessmanagement - Sprachenausbildung, Staff mobility - Vorbereitung auf Führungsaufgaben/Führungskräfteschulung - Gesprächsführung, Moderation, Konfliktmanagement - Forschungs-, Projekt-, Drittmittelmanagement - Job Rotation 	<p>lfd.</p>	<p>Kosten in Abhängigkeit zur Maßnahme; Finanzierung aus Personal- und Drittmitteln (z. B. Erasmus)</p>
<p>Mentoring für Künstlerinnen durch Career Service</p>	<p>lfd.</p>	<p>Einwerbung von Drittmitteln und Bereitstellung von Haushaltsmitteln</p>
<p>fachübergreifende Fortbildung von Frauen</p>	<p>lfd.</p>	<p>Nutzung von Angeboten der Koordinierungsstelle Chancengleichheit</p>
<p>Aufnahme geflüchteter Künstlerinnen und Künstler/Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler</p>	<p>lfd.</p>	<p>Drittmittelinwerbung, z. B. Martin-Roth-Initiative</p>
<p>Onboarding bei der Gremienarbeit: Erstellen einer Informationsbroschüre für neue Gremienmitglieder und Interessierte</p>	<p>bis Ende 2025 (Broschüre), lfd.</p>	<p>allgemeine Verwaltungskosten</p>
<p>paritätische Besetzung von Juries und</p>	<p>lfd.</p>	<p>allgemeine Verwaltungskosten für Anpassung Vergabekriterien etc.</p>

Stipendienauswahlkommissionen sowie Berücksichtigung von Gleichstellungskriterien bei der Auswahl		
Verbesserung des Informationsangebots zu Gleichstellungsthemen (Ansprechstellen, Angebote etc.)	bis spätestens 2026, dann lfd. Updates	2.500 EUR jährlich in Flyer, Internetpräsenz, Informationsmaterial
Fortsetzung der Vorlesungsreihe/Vorträge zu Genderstudies	lfd.	1.000 EUR pro Semester aus Mitteln Zielvereinbarungsbudget/Gleichstellung
Präventionskonzept und -schulungen des Personals, Antidiskriminierungsworkshops	bis spätestens 2026, lfd.	2.000 EUR pro Semester aus Personalmitteln
Verbesserung des Informationsangebots zu Beschwerdemöglichkeiten bei Diskriminierung	bis spätestens 2026	3.000 EUR jährlich für Publikationen im Internet
Sicherheit und Barrierefreiheit bei Veranstaltungen, Awareness-Teams	lfd.	1.000 EUR jährlich aus Mitteln für allgemeine Verwaltungsaufgaben
Umsetzung genderneutraler Toiletten	bis spätestens 2026	Kennzeichnung: 400 EUR aus allgemeinen Verwaltungsmitteln
Umsetzung des neuen Personenstandsrechts	lfd.	allgemeine Verwaltungsausgaben
Maßnahmen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	lfd.	Erteilung von Lehraufträgen, Einsatz von SHK/WHK/KHK; 8.000 EUR jährlich
Fortbildung der Beauftragten für Gleichstellung, Antidiskriminierung und Konfliktlösung	jährlich	2.500 EUR p. a. für Teilnahmegebühren aus Fortbildungsmitteln der Hochschule
wertschätzende Maßnahmen zur Würdigung der Gleichstellungsarbeit	lfd.	Höhe je nach Instrument verschieden; 2.000 EUR p. a. (z. B. für Prämien)
Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts	2-jährlich	allgemeine Verwaltungskosten
Qualitätsmanagement und Ausbau des Gleichstellungsmonitorings	lfd.	allgemeine Verwaltungskosten
Netzwerkbildung in der Gleichstellungsarbeit, z. B. mit der Koordinierungsstelle Chancengleichheit, bukoF	lfd.	1.000 EUR für Dienstreisen und Vor-Ort-Veranstaltungen; 600 EUR für Mitgliedsbeiträge etc.

Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts

Die im Gleichstellungskonzept enthaltenen Ziele finden Eingang in den Hochschulentwicklungsplan, der bis Mitte 2025 fortgeschrieben wird. Zudem werden sie bei der Erstellung von Leitbildern, wie etwa den Führungsleitlinien und dem Mission Statement der Hochschule, einbezogen. Zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen werden Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen geschlossen. Berücksichtigt werden zudem übergeordnete Gleichstellungsziele und -maßnahmen des Hochschulentwicklungsplans 2025plus des Freistaates Sachsen und aus der Zielvereinbarung mit dem SMWK. Das Rektorat trägt die Gesamtverantwortung und stellt die für die Gleichstellungsarbeit einschließlich der Umsetzung der Maßnahmen notwendigen Ressourcen bereit. Die Organe der Hochschule (Senat, Hochschulrat, Fakultätsräte, Dekanate), der Personalrat, der Gleichstellungsausschuss und die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihres Aufgabenbereichs an der Erfüllung der gesetzten Ziele mit. Sie leisten gemeinsam mit dem Rektorat einen Beitrag zur notwendigen Verstärkung der Maßnahmen.

Anlage

Statistiken

Tabelle 1

Professor/innen	Situation 01.05.2019			Situation 01.06.2022			Situation 01.10.2023		
	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %
Fakultät I (mit Vorgriffsprof.)	13	3	23	14	6	43	15	8	53,3
Fakultät II (ohne Juniorprofessur)	12	6	50	12	6	50	12	6	50
kunstbez. Wissenschaften und Theaterwiss.	5	4	80	5	4	80	5	3	60
Juniorprofessuren	0	0	0	1	1	100	1	1	100

Tabelle 2

Akademische Mitarbeiter/innen	Situation 01.05.2019			Situation 01.06.2022			Situation 01.10.2023		
	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %
HfBK gesamt	38	24	63	37	25	68	38	28	74
Fakultät I	9	4	44	9	3	33	9	4	44
Fakultät II	29	20	69	28	22	78	29	24	83

Tabelle 3

Sonstige Mitarbeiter/innen	Situation 01.05.2019			Situation 01.06.2022			Situation 01.10.2023		
	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %	Gesamtzahl	davon Frauen	davon Frauen in %
HfBK gesamt	46	27	59	47	26	55	45	24	53

Tabelle 4

Professor/innen	Situation 01.10.2023		
	W1	W2/C2/C3	W3/C4
Fakultät I (mit Vorgriffsprof.) insgesamt	0	9	8
davon mit Frauen besetzt	0	3	7
Fakultät II (mit Juniorprof.) insgesamt.	1	8	6
davon mit Frauen besetzt	1	4	3

Tabelle 5

Gruppe	Senat			Erweiterter Senat		
	Personen	Anzahl Frauen	Prozent	Personen	Anzahl Frauen	Prozent
Professoren	6	2	33	6	3	50
k./w. MA	2	1	50	3	3	100
sonst. MA	1	1	100	1	1	100
Studierende	2	2	100	2	0	0
Gleichstellungs- beauftragte	1	1	100			

Tabelle 6

Gruppe	Fakultätsrat I			Fakultätsrat II		
	Personen	Anzahl Frauen	Prozent	Personen	Anzahl Frauen	Prozent
Professoren	7	4	57	7	3	43
k./w. MA	2	1	50	2	2	100
sonst. MA	1	0	0	1	0	0
Studierende	1	1	100	2	2	100
Gleichstellungs- beauftragte	1	1	100	1	1	100

Tabelle 7

Dekanat F I			Dekanat F II		
Personen	Anzahl Frauen	Prozent	Personen	Anzahl Frauen	Prozent
2	1	50	2	2	100
Rektorat			Hochschulrat		
Personen	Anzahl Frauen	Prozent	Personen	Anzahl Frauen	Prozent
4	1	25	5	2	40